

MOTIVAČNÍ FAKTORY PRÁCE V ZEMĚDĚLSTVÍ V PODMÍNKÁCH KOOPERACE A INTEGRACE

M. Jiříčka

JIRÍČKA, M. (Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha): *Motivační faktory práce v zemědělství v podmínkách kooperace a integrace*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (1) : 21-28.

Prostřednictvím odrazu, kterým se projevilo v hodnocení, názorech a postojích zemědělských pracovníků k okolnostem pracovního a mimopracovního života, bylo sledováno působení motivačních faktorů práce v zemědělství. Analýza postojů ukázala vývoj hodnotové orientace zemědělců ve spojení se změnami v důsledku organizačně výrobní přestavby zemědělství i v odlišnostech mezi jednotlivými skupinami zemědělských pracovníků, zvláště vzhledem k zastávané pracovní roli a k zapojení do určitého typu kooperačních a integračních vazeb. Potvrdilo se, že pouze nepřetržitý a komplexně pojatý proces ovlivňování pracovníků může mít vliv na jejich hodnotovou orientaci a pozitivně působit na stabilizaci.

motivace; hodnocení; názory; postoje

Působení motivačních faktorů práce v zemědělských podnicích bylo v provedeném výzkumu zjišťováno pomocí odrazu, kterým se projevilo v názorech, hodnocení a postojích zemědělských pracovníků. Výběrový soubor zahrnoval pracovníky tradičních zemědělských výrobních i progresivních vysoce specializovaných výrobních. Z hlediska podnikové příslušnosti šlo o pracovníky dlouho existujících, konsolidovaných, ekonomicky a organizačně ustálených forem zemědělských podniků, tak i o pracovníky organizací nových forem, dosud neustálených, teprve si vytvářejících vlastní obsahový, organizační a ekonomický profil.

Výzkum byl podle metodiky zaměřen na analýzu postojů a názorů jednotlivých skupin zemědělských pracovníků ke sledovaným okolnostem jejich pracovního i mimopracovního života. Ve výzkumu jsme vycházeli z toho, že motivace označuje souhrn pohnutek neboli motivů, které jsou v dané chvíli přítomny a působí na vědomí jedinců. Motivy jsou hlavními příčinami té části aktivity člověka, která je zaměřena na dosažení určitého cíle, jímž je nejčastěji uspokojení některé z potřeb jedince nebo skupiny osob nebo dosažení některé z hodnot individuální nebo sociální povahy. Přitom motivem není každá příčina jednání lidí, ale pouze ta, která vstoupila do jejich vědomí. Záměnné motivační působení se může dít pouze přes vědomí lidí. Motiv představuje vnitřní pohnutku, která je vyvolána snahou člověka uspokojit své určité potřeby. Stimuly, nazývané také motivační faktory — jsou vnějšími podněty, které působí jedinečně tehdy, jestliže má člověk pro jejich přijetí vnitřní motivaci. Zaměňování těchto dvou pojmů je časté a vede k nepochopení motivace a tedy k jejímu nesprávnému využívání.

Využívání motivačního působení vhodných stimulů ve směru udržení a získání pracovníků pro práci v zemědělství a v zemědělských podnicích předpokládá znalost potřeb, které pracovníci spojují se svým zaměstnáním v zemědělství, které si

přejí uspokojit a jejichž saturaci tedy očekávají především od zemědělského podniku. Motivace, chápáné jako část okamžitého stavu vědomí, je nepřetržitým procesem, v jehož průběhu jednotlivé motivy střídavě buď vystupují do popředí, nebo ustupují do pozadí, buď se zesilují, nebo zeslabují nebo vznikají motivy nové a jiné zanikají. Tato skutečnost je významná pro každé záměrné motivační působení, které musí sledovat a vycházet ze stávající situace, registrovat změny v potřebách pracovníků, počítat s tím, že uspokojení určitých cílů bude znamenat vznik potřeb jiného druhu atd.

Na základě aplikace teorie motivace můžeme říci, že motivační působení má prakticky každá skutečnost, se kterou se člověk setkává je-li její existence, uplatnění nebo vliv v nějakém spojení s některou z potřeb, o jejíž saturaci lidé usilují nebo ji očekávají.

Uspokojení z vykonané práce je základním faktorem stabilizace zemědělských pracovníků. Jeho působení má stálý charakter pokud nedochází k výrazným změnám v náplni práce a v pracovním zařazení jejich vykonavatelů. Toto působení je v kladném smyslu tak silné, že dokáže substituovat i vliv nedostatků v pracovních podmínkách, a to jak fyzikálně chemických, tak časových, ne však již u podmínek hygienicko-zdravotních a bezpečnostních.

Ve sledovaném souboru patřil stupeň spokojenosti s vykonávanou prací mezi faktory s velmi výrazně silnou vazbou na rozhodování pracovníků zda chtějí v podniku setrvat nebo z něho odejít.*)

Tato závislost [C (norm) 0,6246] byla silnější než vazba zjišťující flukтуаční tendence v souvislosti se stupněm spokojenosti s výdělkem [C (norm) 0,6468].

Vykonávaná práce přinášela uspokojení především pracovníkům, kteří ji dobře znali, vykonávali ji delší dobu a měli pro ni odpovídající kvalifikaci.

V průzkumu se ukázalo jako důležité, aby pracovníci mohli ve své práci využít svoje schopnosti, znalosti, a to jak vzhledem k získané kvalifikaci, tak vzhledem k zastávanému pracovnímu zařazení a povinnostem z něho vyplývajícím — jednalo se o proporcionalitu mezi zajišťovanými povinnostmi a poskytovanou pravomocí. Spokojenost s prací ovlivňovaly i podmínky, ve kterých se uskutečňovala, a nemohlo jí být dosaženo, jestliže je pracovníci považovali po stránce bezpečnostní a zdravotní za nevyhovující.

Časové podmínky práce nabývají stále na významu. V zemědělství je jejich důležitost o to vážnější, že ještě do nedávna a někde dodnes přetrvává názor, že jde o obor, kde se zákonitě pracuje déle než v jiných odvětvích národního hospodářství. Volný čas se v naší době stává závažnou hodnotou, jejíž důležitost roste s rozvíjejícími se podmínkami socialistického výrobního způsobu a s podmínkami pro socialistický způsob života. Podle některých výzkumů se volný čas dostává v hodnotových škálách některých skupin obyvatelstva svou významností nad výši výdělku. Uspořádání pracovního dne závisí na typu výroby a na organizaci práce v jednotlivých provozech.

Podle našeho výzkumu byl pracovníky nejpozitivněji přijímán jednosměnný nepřerušovaný provoz (zcela a spíše spokojených bylo přes

*) C(norm) stanoví míru asociace a těsnost dvou znaků. Uváděná síla vazby odpovídá: výrazně velmi silná — C(norm) 0,6 a více; velmi silná — C(norm) nad 0,5; silná — C(norm) nad 0,4; středně silná — C(norm) nad 0,3; slabá — C(norm) pod 0,3.

90 %) a dvousměnný provoz (přes 80 % spokojených). Nejméně pozitivně byl přijímán třísměnný provoz (více jak třetina dotazovaných, kteří byli do něho zapojeni, s ním byla nespokojena).

Sezónnost, pokud její působení je korigováno řídicími zásahy, pracovníci přijímají jako samozřejmost, ale nesmí docházet ke stavu, kdy je jejich tolerance zneužívána.

Ve sledovaném souboru se průměrná délka denní pracovní doby pohybovala mezi osmi až devíti hodinami, množství volného času po práci však bylo vyšší u pracovníků dělnických profesí než u vedoucích pracovníků.

Sledování některých otázek týkajících se časových podmínek práce a mimopracovního času zemědělských pracovníků zapojených do činnosti v rámci mezipodnikových kooperačních a integračních vazeb ukázalo, že nedostatky v saturaci časových požadavků pracovníků zemědělské velkovýroby podstatně více souvisejí s konsolidovaností provozů a úrovní řídicí a organizační práce než s předpokládaným vlivem biologického charakteru zemědělské výroby.

Sledování podmínek vybavenosti pracovišť zemědělských pracovníků v provozech zapojených do kooperačních a integračních vazeb ukázalo, že pracovníci reagovali poměrně přesně na úrovni podmínek a stupeň vybavenosti pracovišť, které se promítaly do jejich dílčích satisfakčních postojů.

Technické vybavení pracovišť viděli na úrovni dobrého standardu svých odvětví pracovníci moderních velkovýrobních provozů ŽV a pracovníci RV. Nebylo tomu tak již tam, kde pracovníci pracovali s nevyhovujícím strojním a manipulačním zařízením v omezených prostorech.

Výzkum ukázal, že nevyhovující bezpečnostní podmínky fungují jako jeden z nejvíce negativně působících faktorů na postoje pracovníků k podniku. Do posuzování úrovně bezpečnosti práce se promítalo i vybavení pracovníků pracovními oděvy, ochrannými pomůckami apod. Záporné posuzování bezpečnosti práce se objevilo tam, kde k nevyhovujícímu technickému vybavení přistupovaly na pracovištích další nepříznivé podmínky (špatné osvětlení, špatně větratelné prostory a zařízení neodpovídající zavedené výrobní technologii a kapacitě výroby) anebo kde šlo o nezajištění bezpečnosti práce. Neuspokojení u nevyhovujících podmínek bezpečnosti práce nedokázaly u pracovníků změnit žádné jiné existující příznivé podmínky. Nejvíce tyto nedostatky pociťovali ošetřovatelé drůbeže, pracovníci v sušárnách a výrobních tvarovaných krmiv a traktoristé a řidiči. Dobré zdravotně hygienické podmínky byly spojeny s existencí moderních a dobře vybavených objektů.

Ukázalo se, že syntetický postoj vyjadřující stupeň spokojenosti se stávajícím pracovištěm neodráží pouze zjištěný stav vybavení a podmínek pracovišť, ale i řadu dalších okolností, které s pracovištěm souvisejí a které dotazovaní spolu s ním hodnotili (vykonávaná práce, výrobně organizační procesy, pracovní sociální vztahy, pracovní pozice pracovníka na pracovišti, podniková péče o pracovníky a další). Změny spojené s procesem koncentrace a specializace zemědělské výroby zasáhly zemědělské pracovníky zejména v oblasti jejich pracovního začlenění a ve změnách náplně práce a s tím souvisejících okolnostech.

Uspokojení ze stávajícího pracovního postavení souviselo u pracov-

níků s jejich uspokojením z dosahované výše výdělku a z možností, které jim dovoľovaly v práci projevit svou iniciativu, uplatnit se, i z podmínek, které pro realizaci své práce nacházeli. Spokojenost s pracovním zařazením narůstala s umístěním respondentů ve vertikále řízení podniku, u dělníků s dosažením správného zařazení vykonávané práce vzhledem k jejich kvalifikaci podle tarifního kvalifikačního katalogu (lépe se to dařilo v podnicích s delší dobou existence než v nově vznikajících organizacích). Přitom řada pracovníků (zejména starších a těch, kteří se domnívali, že vzhledem ke své kvalifikaci dosáhli stropu svých možností) nepředpokládala, že má nějakou perspektivu postupu. Dotazovaní při hodnocení své další perspektivy nevycházeli ani tolik z možnosti zastávaného pracovního místa, ale převážně z vlastních možností — nejdůležitější se ukázal druh kvalifikace, charakter vykonávané profese vzhledem k její průběžnosti a spojení s technizací výroby, poptávka po této profesi a přirozeně věk pracovníků. Proto také předpokládali pro sebe perspektivu dalšího postupu častěji pracovníci zemědělských služeb a odvětví sušárenství.

Pracovníci, kteří předpokládali, že by mohli vykonávat náročnější práci, měli převážně také zájem získat lepší nebo vyšší pracovní zařazení. Vesměš šlo o pracovníky, kteří se cítili být podhodnoceni ve svém zařazení (někdy v důsledku změn spojených s organizačně výrobní přestavbou zemědělství), nenacházeli možnost pro uplatnění své iniciativy a nebyli spokojeni s podmínkami práce ani s jejím ekonomickým ohodnocením. Většina z nich nespojovala možnost zlepšení stávajícího stavu se zachováním stejné podnikové příslušnosti. Patřili mezi ně především absolventi vysokých škol a pracovníci s úplným středoškolským vzděláním a vyučení pracovníci.

Uvedené hlavní znaky pracovníků, kteří měli zájem o zlepšení pracovního zařazení, charakterizovaly i skupinu pracovníků, kteří byli nejméně spokojeni s dosahovanou výší výdělku. Stupeň spokojenosti s výší výdělku souvisel zejména s předchozím i současným pracovním zařazením respondentů, s podmínkami, které měli pracovníci ke své práci a s možnostmi seberealizace pracovníků. Všeobecně pracovníci kvalifikačně méně náročných profesí, s nižším stupněm mechanizovanosti práce, středního a staršího věku, pracující delší dobu v zemědělství, představovali skupinu podstatně spokojenějších s výdělkem než tomu bylo u těch, jejichž charakteristiky byly opačné.

Rozbor postojů a názorů pracovníků na otázky zachycené v tomto tematickém okruhu ukázal složitou a hlubokou podmíněnost uvedených výpovědí řadou skutečností, vycházejících jak z individuálního vývoje pracovníků, tak z jejich současného pracovního života (a působících bezprostředně i zprostředkovaně) ve formě postojů, hodnotících soudů a názorů, do kterých je přeměnil průchod vědomím pracovníků. Tematika tohoto okruhu odráží všechny oblasti lidského a pracovního života respondentů, protože se zde jedná o zapojení pracovníků do jejich pracovních rolí, které jsou součástí jejich rolí sociálních.

Postoje, které odrážely působení řízení a vedení pracovníků, vypovídaly o úrovni informovanosti o úkolech pracoviště, posuzovaly úroveň podmínek, které podniky vytvářely pro plnění úkolů respondentů a pro zvyšování kvalifikace pracovníků, hodnotily možnost uplatnění pracovní iniciativy a možnost spolupůsobit na dění v podniku. Obecně se ukázal mnohem větší přehled o dění v podniku u vedou-

cích pracovníků proti ostatním pracovníkům, který je vedl k jinému hodnocení jednotlivých skutečností.

Nižší úroveň informovanosti řadových pracovníků, která z jejich strany je působena často menším zájmem, omezuje jak jejich možnosti iniciativně se projevovat na svých pracovištích, tak pochopitelně vyvolává pocity nemožnosti spolupůsobit na vývoj podniku.

V úrovni informovanosti nebylo rozdílu mezi pracovníky státního a družstevního sektoru, rozdíly v požadavcích na informace souvisely s uskutečňovanou činností a s podílem tvůrčích prvků, který obsahovala.

Úroveň vzdělání pracovníků se jako ve většině postojových výzkumů projevila v nepřímé souvislosti k pozitivnímu vyznění postojů, kromě případů, kdy se jednalo o hodnocení možností sebeuplatnění.

Hodnocení u hlavních vedoucích podniků a vedoucích na střední úrovni řízení bylo převážně shodné a většinou pozitivnější než u vedoucích na nejnižším stupni — techniků, u kterých se projevovala složitá podmíněnost jejich pracovní role (přímé řízení výkonných pracovníků a prosazování záměrů nadřízených pracovníků).

Podle typu mezipodnikových kooperačních vazeb se v jednotlivých provozech projevili jako nejméně uspokojení pracovníci z odvětví sušáren a výroby tvarovaných krmiv, a to jak v hodnocení možnosti uplatnit se, tak v posuzování podmínek vytvářených podnikem (pro plnění úkolů, zvyšování kvalifikace, v úrovni informovanosti) — nespokojenost byla způsobována převážně pracovními podmínkami na těchto pracovištích, okrajovým postavením těchto výrob a jejich pracovníků ve výrobních systémech podniků, kvalifikační úrovní pracovníků a patrně i dalšími vlivy. Zároveň se ukázalo, že tam, kde šlo o hodnocení okolností, které pracovníci víceméně přijímali do pracovních skupin z vnějšku, byla satisfakce silnější u manuálních pracovníků věkově vyšších kategorií, a u žen s nižší kvalifikační úrovní. Naopak, kde šlo o postoje ke skutečnostem, které předpokládaly aktivní účast pracovníků (uplatnění iniciativy), byla vyšší satisfakce s možnostmi pro toto uplatnění mezi pracovníky s duševně a technicky náročnějšími činnostmi, které vyžadovaly tvořivé přístupy (výrobní SZP; pracoviště vertikální kooperace, kde se na činnosti spojené s kooperací přímo podílela většina pracovníků; úžeji specializované SZP služeb).

Sociálně pracovní vazby na pracovištích provozů, jejichž podniky byly zapojeny do mezipodnikových kooperačních a integračních vazeb, byly v postojové oblasti sledovány prostřednictvím vztahu k jednání nejbližšího nadřízeného vedoucího pracovníka, k ostatním spolupracovníkům vzhledem ke spolupráci s nimi, obdobně k podřízeným pracovníkům a konečně byla sledována celková sociální atmosféra na pracovišti.

U všech sledovaných postojů tohoto okruhu se ukázalo, že na pracovní vztahy mezi lidmi nepůsobí kladně změny účastníků těchto vztahů. Ve všech případech pozitivní hodnocení sledovaných okolností stoupalo se zvyšujícím se věkem respondentů, s délkou doby jejich zaměstnání a snižovalo se se zvyšující se úrovní vzdělání.

Jednání bezprostředních vedoucích posuzovali pozitivněji pracovníci v provozech, kde byly nižší nároky na operativnost a bezporuchovost jejich řízení. Tento výsledek je logický, uvážíme-li že jako hlavní kri-

térium hodnocení práce vedoucího se prosadil stupeň uspokojení s podmínkami vytvořenými pro plnění úkolů pracovníků.

Spolupráci s ostatními členy svých pracovních kolektivů hodnotila naprostá většina respondentů kladně a ojedinělé nedostatky mezi ošetřovateli skotu souvisely s budováním a nedostatečnou prozatímní konsolidovaností nového kolektivu pracovníků. Svou úlohu zde sehrála i silná vazba tohoto postoje na stupeň spokojenosti s prací, který byl na uvedeném pracovišti rovněž nízký.

Spokojenost se spoluprací v horizontální rovině byla nižší u vedoucích na středním a nižším stupni řízení, kdežto stupeň spokojenosti s podřízenými byl vysoký u vedoucích středního stupně řízení, nižší u hlavních vedoucích podniků a opět u vedoucích nižších organizačních jednotek. Hodnocení spolupráce s podřízenými odráželo úroveň řízených pracovníků jak pokud šlo o jejich kvalifikační připravenost a pracovní schopnosti, tak co se týkalo jejich postojů vůči podniku a pracovním cílům pracoviště. Sociální atmosféru pracovišť, tak jak je pociťovali sledovaní pracovníci, určovala na prvním místě úroveň vztahů mezi pracovníky, další sledované vazby se uplatňovaly až na dalších místech.

V oblasti sociálních zaměstnaneckých služeb jsme sledovali některé, které může přímo nebo částečně ovlivňovat, a jiné, které většinou stojí mimo rámec jeho působnosti.

Zjišťování závodního stravování na pracovištích sledovaného souboru nemělo dobrou úroveň, což ukázal jak malý zájem o ně ze strany pracovníků, tak jejich hodnocení. Organizace závodního stravování nerespektovala uspořádání pracovního dne u pracovníků směnných provozů a územní rozptýlenost pracovišť v podnicích s činností na velkých územních celcích.

Dojíždění do práce nevyhovovalo zejména pracovníkům, kteří dojížděli z větších vzdáleností [to se týkalo častěji technicko-hospodářských pracovníků než dělníků a pracovníků společných zemědělských podniků (SZP), zvláště zaměřených na služby]. Pracovníkům, kteří přišli do stávajících podniků z jiných míst a neměli dosud možnost vyřešit své bytové problémy, nevyhovovala většinou úroveň jejich bydlení. Naopak tato otázka nebyla vůbec podstatná pro pracovníky, kteří v podnicích již pracovali delší dobu. Nejlepší standard bydlení uváděli pracovníci dvou družstev, nejsložitější situace byla v nových podnicích a odvětvích, které se rozšiřovaly a přijímaly nové pracovníky. Další okolnosti života respondentů souvisely zcela s podmínkami jejich bydliště a s úrovní jejich občanské vybavenosti. Podmínky spojení ovlivňovaly především dostupnost škol, zdravotnických zařízení, částečně i zařízení pro předškolní děti. Sledování účasti na rekreacích a zájezdech ukázalo značnou disproporci v účasti mezi jednotlivými skupinami zemědělských pracovníků, nejméně pro své pracovníky učinily podniky s odvětvím sušárenství a výroby tvarovaných krmiv. V odpovědích se projevil i vliv účasti na rekreačně tematických zájezdech, které se častěji uskutečňovaly pro pracovníky s užší specializací (výrobní SZP a některé SZP služeb). Podniková podpora jednotlivých skupin aktivit, které pracovníci uskutečňovali ve volném čase, byla dost různorodá (pokud šlo o podniky i pokud šlo o preferenci aktivit). Tato podpora byla také v jednotlivých případech různě přijímána. Nižší odezva byla u pracovníků s vyšším vzděláním, příznivé hodnocení bylo především u tradičně spokojenějších pracovníků (se základním vzděláním a starších pracov-

níků). Podniky více podporovaly kulturní zájmy a společenský život pracovníků, méně sportovní a tělovýchovnou činnost a speciální záliby a zájmy.

Do hodnocení podnikové péče o pracovníky zahrnovali dotazovaní prakticky všechny okolnosti, které měl podnik možnost ovlivňovat. Nejsilněji se však opět promítaly pracovní podmínky spojené s vybavením a úrovní pracovišť, zejména z hlediska bezpečnosti práce a zdravotně hygienických podmínek. Neméně silné však bylo spojení tohoto postoje s celkovým zaměřením postojové orientace pracovníků.

Poměr k práci v zemědělství, k zemědělskému podniku a k pracovnímu zapojení do činnosti v rámci mezipodnikových kooperačních a integračních vazeb je výsledným vyústěním pocítovaného uspokojení nebo neuspokojení pracovníků.

Celkově se u sledovaných respondentů ukázala vysoká hladina uspokojení s tím, že pracují v zemědělství a v současných zemědělských podnicích. V hodnocení přínosu kooperace a integrace převládaly dvojnásobně pozitivní výsledky nad negativními a doporučit práci ve svém podniku jiným osobám pomýšlela více jak polovina dotazovaných proti třetině, která by to neučinila.

Z osobních znaků se uplatnily jako nejvýznamnější: příslušnost k určitému podniku a zapojení do určitého typu mezipodnikových kooperačních a integračních vazeb, profesní příslušnost, pracovní zařazení, předchozí podniková příslušnost, věk dotazovaných, délka doby zaměstnanosti, dokončené vzdělání, dosahovaná výše výdělku. Spokojenost s pracovním zapojením do zemědělství a do zemědělského podniku byla nejsilnější u pracovníků z odvětví ve vertikální kooperaci v RV a ze SZP zaměřených na výrobu živočišných produktů, poněkud slabší u pracovníků v odvětví sušárenství a výroba tvarovaných krmiv, a podprůměrná v SZP zaměřených na služby. Nejméně pozitivní přístupy se projevíly u traktoristů a řidičů, opravářů a údržbářů, vedoucích na nižší úrovni řízení a v poměru k podniku i u pracovníků sušáren.

Doporučit práci ve svých podnicích zamýšleli častěji pracovníci více spojení s velkovýrobními technologiemi (ošetřovatelé v ŽV, pracovníci s mechanizací v sušárnách), kteří přes výhrady k různým okolnostem jejich práce viděli perspektivnost zaměření provozů, v nichž pracovali.

Tento posun od vlastní osobní satisfakce k obecnějšímu nazírání na hodnocené skutečnosti se ještě silněji projevil při posuzování přínosu změn, které do života zemědělských pracovníků vnesl proces kooperace a integrace. Zde posuzovali současný stav nejpozitivněji opět pracovníci z výrobních SZP, po nich následovali (ve většině ostatních otázek nejméně uspokojení) pracovníci SZP zaměřených na služby a z odvětví sušárenství i výroby tvarovaných krmiv.

Nejméně pozitivně hodnotili přínos kooperace na tomto úseku dotazovaní z odvětví vertikální kooperace, a to zejména proto, že ho vlastně ani nezaznamenali (82 % uvedlo, že současný stav je shodný s dřívějším). U pracovníků s odvětvím zapojeným do vertikální kooperace s potravinářským průmyslem — ve výrobě a zpracování zeleniny — se projevil nejvyšší stupeň spokojenosti s prací.

Pracovníci, kteří přešli většinou z ostatních odvětví svého mateřského podniku, do podniků s odvětvím zapojeným do horizontální jednoduché kooperace a zaměřeným na sušárenství a výrobu tvarovaných

krmiv, vykázali úroveň spokojenosti s vykonávanou prací mírně pod průměrem, což bylo způsobeno podmínkami práce. Pracovníkům těchto pracovišť nevyhovoval třísměnný provoz zavedený v době plné sezóny a tedy ani uspořádání pracovního dne.

Pracovníci výrobních společenských zemědělských podniků specializovaných na výrobu živočišných produktů vykazovali vysoký stupeň spokojenosti s tím, že pracují v zemědělství. Patřili k těm, kteří by nejspíše doporučili práci ve svých podnicích jiným pracovníkům, a to jistě také proto, že nejkladněji hodnotili změny, které do zemědělství přinesla jeho organizačně výrobní přestavu a uplatňování vědeckotechnického pokroku.

Naprosto nejsložitější situace byla mezi pracovníky v SZP zaměřených na služby. Jednalo se však o podniky s velice různorodou činností s krátkou dobou existence, z kterých se teprve formoval jejich obsahový a organizační profil.

Došlo dne 14. 1. 1981

ЙИРЖИЧКА, М. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Прага): Мотивирующие факторы труда в сельском хозяйстве в условиях кооперации и интеграции. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (1): 21-28.

Посредством мнения сельскохозяйственных работников, выраженного по отношению к обстоятельствам трудовой и внетрудовой жизни, определяли воздействие мотивирующих факторов на труд в сельском хозяйстве. Анализ их позиций показал ориентировку земледельцев в процессе организационной перестройки сельскохозяйственного производства и различия между группировками, отличающимися выполняемой трудовой ролью или участием в данном типе кооперативных и интегральных уязок. Как подтверждено, лишь непрерывный и комплексно направляемый процесс воздействия на работников может обусловить их трудово-моральную ориентировку и упрочить позиции.

мотивировка; оценка; мнения; позиция

JIRIČKA, M. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Praha): *Labour Motivation Factors in Agriculture under Conditions of Cooperation and Integration*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (1): 21-28.

The impact of labour motivation factors in agriculture was followed on the basis of evaluation, opinions and attitudes of agricultural workers to professional and non-professional aspects of life. The attitude analysis showed the development in the value orientation of agricultural workers related to organisational and production restructure in agriculture and to differences between individual groups of workers, given by the character of work and by a certain type of cooperation and integration relations. It was proved that only a continuous and complex process of influencing workers could be of help in building up their value orientation, and produce a positive stabilisation effect.

motivation; evaluation; opinions; attitudes

Adresa autora:

Ing. Miroslav Jiříčka, CSc., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážděná 6, 110 00 Praha 1
