

J. Šíma

---

ŠÍMA, J. (Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha): *Postoje k inovačním změnám v zemědělských podnicích*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (2) : 121-132.

V důsledku zavádění vědeckotechnického rozvoje vstupují do celé sféry práce a pracovních podmínek stále nové prvky. Tyto prvky vyvolávají změny, které se v různé rovině a odlišném rozsahu dotýkají stávajícího postavení pracovníků v pracovním a výrobním procesu. Pracovníci zemědělských podniků uznávají v obecné rovině nutnost změn a zavádění inovací jako základního předpokladu dalšího rozvoje výroby. Jejich postoje k inovacím se v konkrétních podmínkách formují především v závislosti na tom, kterých oblastí a v jaké míře se jich dotknou důsledky inovačních opatření a jak zapadají skutečně nebo očekávané změny do jejich hodnotového systému. V hodnocení sociálních důsledků inovačních změn není podstatných rozdílů mezi pracovníky jednotlivých sektorů (JZD, státní statky). Rozdíly v hodnocení mezi skupinami pracovníků se projevují spíše podle určitých úseků či profesí a podle věku tázaných, kde u mladších pracovníků dochází k větším změnám. Hlubší změny pocítili v průměru především pracovníci v rostlinné výrobě a v podnicích s nižším než průměrným počtem pracovníků na jednotku plochy.

vědeckotechnický rozvoj; inovační výzkum; sociální důsledky; adaptace; postoje

---

Vědecký a technický rozvoj, při kterém dochází ke zdůvodněnému zdokonalování výrobních prostředků, výrobních metod či samotných výrobků, patří k nejvýznamnějším a společensky nejzávažnějším procesům v soudobé společnosti. Tento kontinuální proces nemůže být založen na jediném jevu či faktoru. Zahrnuje celý komplex technických, řídicích, organizačních, ekonomických a dalších problémů, které mají při hlubším pohledu výrazný sociální, sociálně psychologický či sociologický aspekt. Je spojen s řadou sociálních důsledků, jejichž znalost se stává nejen důležitým předpokladem dalšího zlepšování pracovních a životních podmínek pracovníků v zemědělství, ale jejichž poznání může významně přispívat i ke zrychlení zavádění výsledků vědeckotechnického rozvoje do praxe.

## SOCIOLOGICKÉ VÝZKUMY ŠÍŘENÍ NOVÉ TECHNIKY A JEJÍCH DŮSLEDKŮ

Sociologické výzkumy šíření nové techniky (inovační výzkumy) v zemědělství se poměrně rychle rozšířily. Ke značnému rozvoji těchto výzkumů dochází především po druhé světové válce. Velký počet prací tohoto druhu vznikl ve Spojených státech a navazoval na předválečné studie a výzkumy, zejména na hodnocení efektivnosti zemědělských poradenských služeb v zemědělství, na četné případové studie o šíření hybridní kukuřice atd. Výsledky inovačních výzkumů v zemědělství byly

shrnuty v celé řadě publikací (např. Jones, 1963, Rogers, 1965). Všeobecné uznání důležitosti výzkumů sociálních důsledků vědeckotechnického rozvoje v zemědělství vedlo k tomu, že v sociologických výzkumech této problematiky vznikly i mezinárodně koordinované výzkumné projekty za účasti socialistických zemí.

V obsahové náplni studií a výzkumů šíření a zavádění nových poznatků v zemědělství se zpravidla promítají čtyři základní druhy otázek: charakteristika nových poznatků (inovací), vlastní proces šíření a přijímání poznatků (včetně metod a forem šíření), situační a další charakteristiky příjemců inovací a sociální důsledky zavádění inovací. Uvedené otázky a jejich okruhy zasahují v prováděných sociologických výzkumech různě hluboko a v různém rozsahu, podle cíle a zaměření výzkumného projektu.

## CHARAKTERISTIKA INOVACE A PROCES JEJICH PŘIJÍMÁNÍ

V sociologických výzkumech sociálních důsledků zavádění nových poznatků se pojem inovace chápe většinou jako změna uvnitř výrobního procesu, jako kvalitativně odlišná změna od existující formy než jako nová varianta nebo další nová generace finálního výrobku. Inovace se podle svého dosahu dělí na drobnější (v daném výrobním nebo pracovním procesu, v daném podniku atd.), střední a na velké (strategické) mající dosah pro celé odvětví, případně celé národní hospodářství. Základní přístupy vycházejí také z klasifikace řádů inovací, jako kvalitativních změn různého dosahu (Valenta, 1969).

Také sociologické inovační studie v zemědělství vymezují nový poznatek (inovaci) poměrně široce, jako každou myšlenku (invenci), každý nový postoj (chování), věc nebo řízení, které se kvalitativně odlišují od stávající formy nebo stavu. Uznává se rovněž, že některé inovace zůstávají jen ve sféře nehmotné, zatímco jiným se dostává hmotného, konkrétního vyjádření, např. v materializované podobě výrobních prostředků.

Inovaci v tomto smyslu jsou nejen určitá technická či technologická zlepšení, nové stroje, ale i inovace v biologii, chemii, řízení, organizaci atd. Nemusí také jít o úplnou kvalitativní změnu, o inovaci zcela odlišnou od předchozí praxe. I každé dílčí nebo částečné zlepšení nebo zdokonalení může být považováno za inovaci.

V konkrétních výzkumech je snaha vymezit nebo charakterizovat danou inovaci poměrně přesně, neboť charakter inovace významně ovlivňuje další proces jejího šíření a přijímání. Projevuje se jak v rychlosti s jakou se šíří a je přijímána, tak i v důsledcích jaké jsou s jejím zavedením spojeny. Inovace se charakterizují po stránce ekonomické (pořizovací a provozní náklady, návratnost investic atd.), technické (technický, mechanický a operační přínos), dále se posuzuje komplexnost, případně dělitelnost určité inovace (zda musí být přejímána jako celek nebo postupně), pozoruje se slučitelnost a návaznost na dosavadní praxi (jak snadno může asimilovat do praxe, jak dalece mění současný stav atd.). Neméně důležité jsou i nově rozpracovávané přístupy k sociálně ekonomickému hodnocení inovací, vycházející ze snahy o komplexní vyhodnocování sociálně ekonomické efektivity vědeckotechnického rozvoje, jehož celkový sociálně ekonomický efekt lze podmíněně rozložit na tři dílčí skupiny efektů — ekonomické, sociální a ekologické (Kolektiv, 1980).

Inovační výzkumy se rovněž podrobněji zabývají vlastním procesem vědeckotechnického rozvoje, který lze členit na několik základních fází

(např. stadia cyklu tvorby invencí, vznik inovace, šíření inovace). Při zkoumání sociálních důsledků se zpravidla sleduje fáze šíření až po fázi zavedení. Často se používá konstrukce víceetapového modelu adopčního procesu, případně jeho různých variant. Fáze šíření a zavádění je rozdělována do několika stupňů, respektujících skutečnost, že se jedná v podstatě o proces rozhodování na základě určité sumy informací. Zjednodušené naznačení modelu přechází od prvního stupně dozvědět se až po stupeň uplatnění. Jedná se zhruba o těchto pět stupňů: 1. dochází k prvnímu příjmu informace, příjemce se dozvídá o inovaci, 2. příjemce se začíná zajímat o inovaci, vyhledává další informace, 3. příjemce hodnotí výhody a nevýhody inovace, kalkuluje, 4. příjemce inovaci zkouší, ověřuje v praxi, 5. příjemce inovaci uplatňuje, přijímá ji jako normální součást pracovního a výrobního procesu.

Jako v každém modelu jde o určitou abstrakci. Nebude zpravidla nutné, aby k zavedení inovace musely být naplněny všechny uvedené stupně adopčního procesu. Do tohoto procesu vstupuje řada převodových i jiných organizací, které samy mohou provádět ověřování inovací. Praktické však je, že členění uvedeného procesu na stupně umožňuje sledovat, ve kterém stupni nastal úspěch či neúspěch při šíření dané inovace. Je také ověřeno, že v jednotlivých stupních má každá forma informace, každý komunikační prostředek odlišnou váhu. V prvních dvou stupních se především uplatňují informační prostředky masového charakteru, v posledních spíše informace, vyplývající z názorného příkladu, předvedení, osobních kontaktů příjemců atd. Každý komunikační prostředek má tedy své specifické vyjádření (výraz, kód) a tedy svoji zvláštní účinnost v celém procesu šíření a přijímání inovací.

Teorií komunikace a informace se zabývá řada oborů a soubor poznatků o této problematice tvoří dnes už více nebo méně ucelenou disciplínu. V sociologickém smyslu můžeme chápat komunikaci jako přenos informací určitého obsahu od jedné společenské jednotky ke druhé. V literatuře se objevují termíny sociální šíření (difúze), jímž se míní šíření informace z původního zdroje do určitého sociálního prostředí a geografické šíření, které zahrnuje aspekty územní distribuce informací. Za informaci v širokém smyslu můžeme považovat každé sdělení, které má pro obě strany komunikačního procesu nějaký význam. Může jít buď o prostou informaci, jejímž účelem je druhou stranu (danou společenskou jednotku) jen informovat, tj. předat jí určité sdělení, ale také o záměrnou informaci, jejímž účelem je vykonávat vliv na danou společenskou jednotku, tj. o informaci se záměrem měnit postoje a mínění jejích příjemců. Takové informace se mohou objevovat v různých oborech. Zcela jistě však půjde o takovou záměrnou informaci v propagační a poradenské činnosti v zemědělství, která má pozitivně působit a měnit postoje a chování ve prospěch nové techniky a jejího zavádění.

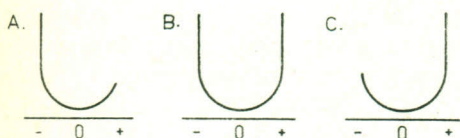
## FORMOVÁNÍ A VÝVOJ POSTOJŮ K INOVACÍM

Obecně lze říci, že názory, postoje a mínění se formují a vyvíjejí na základě určité sumy informací a navíc slučují hodnoty, přání, zájmy, potřeby atd. Proto se také ve vlastním obsahu a konečně i projevu po-

stojů projevuje řada prvků, racionálních i neracionálních momentů (Grušin, 1967).

Každý názor či postoj obsahuje určité množství znalostí o daném předmětu. To je jejich racionální jádro. Míra znalostí je však různá, podle množství informací, které jsou k dispozici, podle složitosti nazírané skutečnosti, úrovně lidí atd. Mezi racionální momenty se vkládají prvky neracionální (osobní hodnocení, emoce, soudy atd.), nahrazující někdy nedostatek informací a znalostí. Mezi skutečností a postoji mohou být někdy značné rozdíly a názory a postoje nemusí být tedy jen projevem a nazíráním objektivní skutečnosti. Proto i v postojích k inovacím se mohou lidé orientovat odlišně.

Výzkumy názorů a postojů zjišťují většinou stav v daném časovém momentu, jde tedy o určitý průřez názorů nebo postojů v dané době. Soudobé pojetí postojů jako určitých ukazatelů hodnotového systému je však výrazně dynamické a do úvah o vývoji těchto kategorií se zavádí jako proměnná veličina čas. Názory a postoje se tedy mění. Vstupují do nich nové prvky, podněty, dění atd. Na různých stupnicích se pak může zkoumat nejen směr, ale i intenzita postojů a názorů.



1. Schéma vývoje postojů k inovacím a jejich důsledkům (A — výchozí období; B — období polarizace; C — období krystalizace) — Scheme of the development of attitudes to innovations and its implications (A — initial period; B — polarization period; C — crystallization period)

Lze předpokládat, že v průběhu inovačních procesů se tedy mění směr i intenzita postojů k zaváděným inovacím. Vezme-li se za základ například nejjednodušší trojmístná stupnice typu  $\{-, 0, +\}$ , kde  $\{-\}$  znamená záporný postoj,  $\{0\}$  neutrální postoj a  $\{+\}$  kladný postoj, pak obecně dostáváme tyto tři varianty vývoje postojů (obr. 1):

A. Křivka znázorňuje výchozí (počáteční) období zavádění nových věcí, nových myšlenek, inovací atd. Většina postojů je soustředěna v poloze záporné, poměrně malá část není rozhodnuta a další malá část zkoumaného souboru novou věc (inovaci) přijímá. Zpravidla jsou to novátoři, lidé s různými společenskými a odbornými kontexty. V mnoha případech to souvisí s progresivností lidí, pracovních kolektivů a podniků.

B. V průběhu času vzrůstá v důsledku narůstající sumy informací podíl postojů v kladné poloze, případně v poloze neutrální. Tím se zmenšuje podíl názorů v poloze záporné. Křivka nabývá potom průběhu různě prohloubeného U. Je výrazem míry tzv. polarizace názorů a postojů k dané inovaci.

C. V další fázi inovačního procesu se křivka postupně přesouvá k bodu  $\{+\}$ . Dostává podobu J s různě strmým vzestupem podle zastoupení tzv. neutrálních postojů. Je to proces krystalizace postojů, dosažení co největšího souhlasu a tedy i předpokládaného největšího rozšíření inovace.

Tyto tři typy rozdělení četností postojů nemusí vždy proběhnout ve všech naznačených podobách. Někdy se může stát, že průběh se zastaví již ve variantě A, někdy doběhne do varianty křivky B (je-li např. inovace

příliš rychle střídána jinou atd.). Aplikujeme-li toto zjednodušené znázornění vývoje postojů k zaváděným inovacím v procesu vědeckotechnického rozvoje v zemědělství, pak každá z těchto variant má svůj smysl a vypovídá něco o momentálním stavu postojů k inovacím.

K vývoji postojů k zaváděným inovacím v procesu vědeckotechnického rozvoje v zemědělství nedochází ovšem izolovaně od ostatních vnitřních nebo vnějších podmínek, ale postoje se formují v celém kontextu širších souvislostí. Šíření technických, organizačních a dalších inovací není v našich podmínkách spontánním procesem, ale je předmětem plánovitého řízení, především plánování investic. K tomu přistupují i různé formy pracovní iniciativy. Dobré výsledky adopce nových poznatků jsou zpravidla tam, kde v čele úsilí o prosazení vědeckotechnického rozvoje v praxi stojí vedoucí pracovníci, opírající se o širší aktivity a kolektivy pracovníků, v nichž se pružně organizuje přenos pokrokových poznatků a zkušeností a ani při určitých obtížích neochabuje organiza-torská snaha o dovedení věcí do úspěšného konce.

Některé obecné poznatky a metodické zkušenosti z inovačních výzkumů byly v modifikované formě využity při opakovaných terénních, převážně postojových výzkumech, prováděných v šesté pětiletce (Š í - m a, 1978). Tyto výzkumy se zaměřovaly na vybrané problémy pracovních a životních podmínek v zemědělství a na vesnici, přičemž zvláštní zřetel byl věnován i důsledkům vědeckotechnického rozvoje. Dotazníková šetření (včetně přímého pozorování v zemědělských podnicích, studia různých podkladů atd.) byla v letech 1976 až 1979 prováděna na výběrech zemědělské a venkovské populace (rozsah výběrů v průměru cca 1200 tázaných) na tazatelské síti VÚEZVž.

## **SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY ZAVÁDĚNÍ VĚDECKOTECHNICKÉHO ROZVOJE**

Do celé sféry práce a pracovních podmínek vstupují v důsledku zavádění vědeckotechnického rozvoje stále nové prvky, které je mění a které se zprostředkovaně promítají i do mimopracovních podmínek. Každý zemědělský podnik prodělává periodicky změny, vyplývající ze zavádění nových poznatků vědy a výzkumu a odrážející se na podnikové (i nadpodnikové) úrovni.

Tyto změny ve svých důsledcích působí ve větší či menší míře na sociální procesy v zemědělském podniku, v různé rovině a odlišném rozsahu se dotýkají stávajícího postavení pracovníků v pracovním a výrobním procesu, mění obsah a nároky vykonávané práce a mohou ovlivňovat celou řadu faktorů a složek, které se zahrnují do pracovních, případně i mimopracovních podmínek.

Pracovníci zemědělských podniků uznávají v obecné rovině nutnost změn a zavádění inovací jako základní předpoklad dalšího rozvoje výroby. Jejich konkrétní názory a postoje k inovacím se ve skutečných situacích formují především v závislosti na tom, kterých oblastí a v jaké míře se jich dotknou důsledky inovačních opatření, nakolik jsou správné představy pracovníků o budoucích důsledcích inovačních změn a jak zapadají očekávané změny do hodnotového systému pracovníků. Do popředí se tu dostávají nejen individuální odborné znalosti a dovednosti pracovníků, ale také jejich různé sociální vlastnosti, především

pak schopnost přizpůsobovat se změnám ve výrobě a sociální organizaci podniku.

V intenzitě i směru postojů k inovacím se projevuje značná individuální i skupinová proměnlivost, přičemž se významně odlišuje přístup vedoucích a řadových pracovníků. Vedoucí pracovníci hodnotí důsledky inovací převážně z pozic podniku, z pozic odpovědnosti za plnění plánovaných úkolů a dosažení příznivých výsledků hospodaření. Hodnocení sociálních důsledků v řadě případů ustupuje do pozadí. Řadoví pracovníci pak hodnotí inovace převážně ze svého osobního hlediska, důsledků či změn nastalých nebo očekávaných pro svoji osobu.

V hodnocení sociálních důsledků inovačních změn není podstatných rozdílů mezi členy JZD na straně jedné a pracovníky státních statků na straně druhé. Spíše se projevují rozdíly v hodnocení mezi skupinami pracovníků určitých úseků či profesí a podle věku tázaných, kde u mladších pracovníků dochází k větším skutečným i předpokládaným změnám. Hlubší změny pocítili především pracovníci v rostlinné výrobě a v podnicích s nižším než průměrným počtem pracovníků na jednotku plochy.

Do souboru hodnocených inovací byly zařazeny nové odrůdy obilovin, herbicidy, přípravky pro desikaci, velkovýrobní technologie u cukrovky, sušení píce, předzásobní hnojení, bezstelivové ustájení a velkovýrobní technologie u skotu, hybridizační a inseminační program u prasat, výstavba, příp. modernizace stájových prostor, využití matematických metod, využití různých forem kooperace, při níž vzniká nebo nevzniká nový právní subjekt.

Ukazatel pro třídění podniků ( $N = 132$  podniků) podle počtu pracovníků na 100 ha z. p. byl propočten podle počtu osob trvale činných v zemědělství s přihlédnutím na výrobní oblast a sektor. Podniky byly rozděleny do dvou skupin: 1. skupina — podniky s vyšším než průměrným počtem pracovníků ( $N = 65$  podniků), 2. skupina — podniky s nižším než průměrným počtem pracovníků ( $N = 67$  podniků).

Výsledky hodnocení inovačních změn bylo možné shrnout do tab. I. Důsledky zavádění vědeckotechnického rozvoje pocítují pracovníci zemědělských podniků v různých oblastech a v různém směru. K tomu lze, na základě provedených pozorování, shrnout některé obecnější poznatky.

Změny v organizaci práce nacházejí většinou kladné přijetí. Již některé předchozí výzkumy naznačily, že organizační nedostatky na pracovišti patří mezi často kritizované úseky a velmi často také mezi příčiny pracovní nespokojenosti. Zdrženlivé až záporné postoje k opatřením v oblasti organizace práce se někdy vyskytují, jestliže tato opatření podstatně mění navyklé režimy práce nebo jestliže změna brzdí, podle názorů tázaných, uspokojování některých potřeb pracovníků atd. Takový případ může např. při přechodu na směnný provoz, při převodu na vzdálenější pracoviště atd. Kromě objektivních obtíží (např. s dopravou do práce), zde vystupují i subjektivně motivované zábrany, spojené např. s narušením obvyklého pracovního či životního rytmu.

Ke změnám pracovní skupiny dochází z různých důvodů. Změny tu mohou probíhat dvěma základními směry. Prvním případem může být přemístění pracovníka při nevýrazné nebo žádné změně pracovní náplně z jedné pracovní skupiny do druhé (což lze zjednodušeně označit

| Důsledek / druh změny                      | Řadoví pracovníci |      |               |                    |                    |           |
|--------------------------------------------|-------------------|------|---------------|--------------------|--------------------|-----------|
|                                            | výběr celkem      | JZD  | státní statky | v rostlinné výrobě | v živočišné výrobě | do 40 let |
| Změna v organizaci nebo charakteru práce** | 76,8              | 77,4 | 74,7          | 93,2               | 57,2               | 84,1      |
| Zvýšení odměny                             | 22,0              | 24,9 | 13,0          | 22,5               | 22,7               | 21,2      |
| Zlepšení pracovního prostředí              | 2,0               | 2,7  | 1,0           | 1,0                | 3,0                | 3,2       |
| Na práci se nic nezměnilo                  | 19,4              | 20,4 | 16,3          | 9,0                | 32,0               | 14,8      |
| Zavedené změny přinesly i záporné jevy     | 4,0               | 4,5  | 2,4           | 3,4                | 2,6                | 2,6       |
| Neodpověděli nebo uvedli jiný případ       | 2,2               | 1,3  | 4,9           | 2,2                | 2,6                | 3,7       |

\* každý z tázaných měl volbu několika odpovědí, proto součet ve sloupcích nedává 100 %

\*\* původně se sledovaly změny v organizaci práce odděleně od změn v charakteru práce. U prvních, tj. v organizaci práce byla zjištěna hodnota 62,6 %, u druhých, tj. v charakteru práce 14,2 %. Poněvadž se však již v průběhu výzkumu ukázalo, že oba pojmy tázaným do jisté míry splývají (např. se změnou organizace práce nastala zpravidla současně i určitá změna v jejím charakteru,) byly obě kategorie pro konečný souhrn sloučeny.

jako horizontální mobilitu), druhým případem může být změna funkčního zařazení či změny pracovní náplně, tj. funkčně vyšší či nižší zařazení (což lze zjednodušeně označit jako vertikální mobilitu). Postoje k pohybu v obou směrech jsou spíše zdrženlivé. Každý takový pohyb pracovníka znamená vynaložení určitého úsilí na přizpůsobení se novým podmínkám. Jedná se zejména o počáteční období změny, které je zpravidla spojeno s určitou nejistotou v navyklých hodnotách (přechod na jinou, třeba obdobnou práci, ale mezi jiné spolupracovníky, na jiné pracoviště nebo případně zvýšení nároků a požadavků, větší rozsah odpovědnosti atd.). Pracovníci v zemědělských podnicích by pochopitelně vítali průběžný vzestup, především v odměně za práci, to však je problém v jiné rovině.

V důsledku inovačních procesů mohou nastat změny také v oblasti odměňování. Může se měnit samotná výše odměny, případně i její skladba, poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou. V systému hodnot má výše odměny za práci stále jedno z nejdůležitějších pořadí. Úlohu přitom hraje odměna nejen jako zdroj uspokojování hmotných a jiných potřeb, ale i jako ukazatel společenského ocenění vykonávané práce.

Rovněž změny, i když objektivně zdůvodnitelné, např. ztráta příplatku za ztížené pracovní prostředí, narážejí většinou na záporný postoj tázaných. Také bezvýhradně kladný názor na zvýšení odměny může mít podmíněnou platnost, je-li takové zvýšení spojeno s větší odpovědností, s menší mírou volného času atd.

Při zavádění vědeckotechnického pokroku vyplývají zpravidla požadavky na další odborné vzdělávání, případně i na změnu nebo podstatné rozšíření kvalifikace (snaha o víceprofesnost některých skupin

pracovníků). Inovace širšího dosahu mohou někdy znamenat i tak hlubokou změnu, směřující až k rekvalifikaci. Bylo možné předpokládat, že pracovníci s vyšší kvalifikací budou nejspíše schopni přijímat doplňování nebo změny kvalifikace. Uvažovaný předpoklad se potvrdil jen v menší míře. Pracovníci s vyšším vzděláním pocítují někdy podstatné doplnění nebo případnou změnu v kvalifikaci jako určitou ztrátu svého předchozího kvalifikačního vkladu.

Pracovníci zemědělských podniků jen zřídka otevřeně sdělují zásadnější výhrady k dalšímu odbornému vzdělávání, neboť v jiné rovině uznávají, že bez dalších nových poznatků a vědomostí se ve své práci neobejdou. Často však záporně hodnotí způsoby a formy takového studia a poukazují na obtíže dalšího odborného vzdělávání v dospělém věku.

Pracovníci s nižším stupněm vzdělání nepocítují doplnění nebo podstatnou změnu v kvalifikaci jako ztrátu předchozího kvalifikačního vkladu (který je relativně nízký) a také případně požadovanou změnu by nepocitovali jako narušení prestiže své odbornosti. Pokud se také řadoví pracovníci k této otázce vyjadřují a pokud si změnu nepřejí, pak spíše proto, že se obávají, že novou pracovní náplň či zvýšení kvalifikace nezvládnou nebo že nedosáhnou dosavadní výše odměny.

Uvedené závěry z provedených pozorování, která se zaměřila na důsledky vědeckotechnického rozvoje v zemědělství, byly nastíněny v obecné rovině proto, že byly rozsahem výběrů tázaných a jejich skladbou splněny podmínky pro možnost zobecnění. Lze se rovněž zdůvodněně domnívat, že zjištěná poloha postojů k vybraným důsledkům zavádění inovací se v různé podobě a intenzitě trvale vyskytuje v konkrétních podmínkách zemědělských podniků a že se plně vztahuje i na důsledky, které perspektivně vzniknou s dalším zaváděním vědeckotechnického rozvoje v zemědělství.

## **PŘÍPRAVA INOVAČNÍCH ZMĚN V PODNIKOVÉ PRAXI**

Výzkumy naznačily, že v zemědělských podnicích se většinou jen v omezené míře vyskytují informace, které by připravovaly širší aktivity pracovníků na inovační změny. V řadě případů se v plánech či jiných dokumentech sledují jen hlediska změn požadavků na kvalifikaci, na počty pracovníků atd. Hlubší příprava či analýza sociálních důsledků inovačních změn, zejména v širších sociálně ekonomických, sociálně psychologických či sociologických souvislostech se zatím provádí jen okrajově. Taková příprava a důkladná analýza sociálních důsledků by se však měla stát nedílnou součástí všech opatření při zavádění inovací.

K prohloubení přípravy inovačních změn a vazby mezi zaváděním vědeckotechnického pokroku a sociálním rozvojem podniku lze využít nových plánovacích nástrojů pro sedmou pětiletku (vybrané části hospodářského plánu zemědělského podniku, programy a plány kádrového, personálního a sociálního rozvoje). Ke sledování a k rozboru důsledků inovačních změn by mohla v podnikové praxi napomáhat dále uvedená sestava otázek (problémů). Nejedná se o sestavu vyčerpávající, jde spíše jen o určitý rámec, který by byl doplněn podle konkrétních podmínek. Ve zmíněné sestavě jde zejména o přípravu a postižení sociálních důsledků inovačních změn na pracovišti, v pracovní skupině, provozním úseku atd.

## CHARAKTERISTIKA INOVAČNÍCH ZMĚN PODLE PRACOVÍŠT, SKUPIN ČI ÚSEKŮ

- a) změna počtu pracovníků
  - sníží se nebo zvýší po provedené změně počet pracovníků celkem,
  - jaké bude personální obsazení (kádrové, kvalifikační atd.) pracoviště po provedené změně;
- b) změny v charakteru práce a kvalifikační aspekty
  - dojde ke změně ve struktuře pracovních funkcí (sníží se potřeba ruční práce, zvýší se požadavek na teoretické znalosti atd.),
  - dojde k rozšíření či zúžení pracovní náplně, bude vhodné spojit znalost několika profesí,
  - je nutné střídání prací či jiné opatření ke snížení fyzické nebo psychické zátěže,
  - které požadavky mohou být pro řádný výkon práce kritické,
  - jaký je nový kvalifikační a profesní profil pracovníků;
- c) změny v organizaci práce
  - dojde ke zřetelné změně v organizaci práce a v čem se projeví,
  - jaký bude pracovní rytmus na pracovišti (bude ovlivnitelný, bude vnucený atd.),
  - je zajištěna práce v dalších časových úsecích,
  - počítá se změna pracovního režimu, zavedení směn;
- d) změny v podmínkách práce
  - mění se podmínky práce, v jakém rozsahu,
  - které podmínky na pracovišti ztěžují výkon práce nebo ohrožují zdraví nebo naopak práci ulehčují,
  - která místa (operace, úkony atd.) jsou kritická z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- e) změny v odměňování práce
  - která forma odměny bude nejvhodnější,
  - mění se nároky na poskytnutí některých příplatků, mění se podíl pevné a pohyblivé složky atd.;
- f) výběr a příprava pracovníků
  - co musí splnit výběr a příprava pracovníků v souladu s novými požadavky,
  - je možné využít vlastních zdrojů pracovníků nebo bude nutné přijmout pracovníky zvenčí,
  - je uvažovaný pracovník (pracovníci) schopen a ochoten práci za změněných podmínek vykonávat,
  - představuje změna lepší naplnění perspektiv uvažovaného pracovníka,
  - jaký je další možný odborný růst uvažovaného pracovníka;
- g) sociálně psychologická a sociologická příprava změn
  - nepovedou uvažované změny k nežádoucímu narušení dosavadních pracovních skupin,
  - je možné ovlivnit vznik nové pracovní skupiny nasazením pracovníků s velkou osobní autoritou,
  - jak mohou normy chování pracovní skupiny ovlivňovat aspirace a postoje pracovníků, kteří by si chtěli zvyšovat kvalifikaci, přejít na odpovědnější práci atd.,

- kdo, kdy a jak bude pracovníky, jichž se změna týká, informovat o připravované změně (změna by neměla být překvapením, neměla by jí předcházet vlna dohadů, nejistot atd.),
- jak je třeba zdůraznit klady, které změna přinese (pracovníkovi, pracovní skupině, podniku) a jak poukázat na výhody, které při obdobné změně dosáhly jiné zemědělské podniky,
- budou v etapě přípravy svědomitě zváženy všechny připomínky a jak efektivně usilovat o zapojení co nejširšího okruhu pracovníků do přípravy a realizace inovační změny atd.

Vědeckotechnický rozvoj bude stále výrazněji pronikat do všech výrobních a pracovních procesů v zemědělství. Jestliže naše společnost vyvíjí úsilí k tomu, aby se ve vztazích člověk—prostředí—pracovní podmínky plně respektovaly všechny sociálně ekonomické potřeby a požadavky vyplývající z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pak by tu neměla chybět příprava sociálních důsledků, vyplývajících ze zavádění vědeckotechnického rozvoje.

Spojování vědeckotechnického rozvoje s přednostmi socialismu umožňují další rozvoj nejen výrobních, ale i sociálních složek, rozvoj schopností pracovníků. Toto spojení vede ke stále dokonalejšímu uspokojování materiálních i nemateriálních potřeb, vytváří předpoklady pro aktivitu, tvůrčí charakter práce a přispívá tím i k formování člověka jako aktivního člena socialistické společnosti. Právě z těchto širších souvislostí musí vycházet vědeckotechnický rozvoj v zemědělství a tím i svým sociálním účinkem neustále přispívat k dalšímu zlepšování pracovních a životních podmínek pracovníků v zemědělství.

## Literatura

- GRUŠIN, B. A.: Mněnija o mire a mir mněnij. Moskva, Izdatel'stvo političeskoj literatury, 1967.
- JONES, G. E.: The diffusion of agricultural innovations. J. agric. Econ., 1963, č. 3.
- ROGERS, E. M.: Diffusion of innovations. New York, 1962.
- ŠÍMA, J.: Vliv vědeckotechnického rozvoje na pracovní podmínky v zemědělství. Zeměd. Ekon., 24, 1978, č. 9, s. 613-628.
- VALENTA, F.: Tvůrčí aktivita — inovace — efekty. Praha, Svoboda 1969.
- KOLEKTIV: Vědeckotechnický pokrok a socialistická ekonomika. Praha, Academia, 1980.

Došlo dne 6. 4. 1981

ШИМА, И. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Прага): Подход к нововведениям в сельскохозяйственных предприятиях. Сбор. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (2) : 121-132.

В результате внедрения научно-технического развития в область труда и рабочих условий возникают все более новые элементы. Эти элементы вызывают изменения, которые на разном уровне и в разном объеме касаются существующего положения работников в трудовом и производственном процессе. Работники сельскохозяйственных предприятий признают на общем уровне необходимость в преобразованиях и во внедрении нововведений в качестве основной предпосылки дальнейшего развития производства. Подход к нововведениям сельско-

хозяйственных предприятий в конкретных условиях формируется прежде всего в зависимости от того, в какой степени они будут касаться последствий нововведений и каким образом отразятся действительные или ожидаемые изменения в их стоимостной системе. В оценке социальных последствий нововведений пока нет существенных различий между работниками отдельных секторов (ЕСХК и госхозов). Различия в оценке между группами работников проявляются скорее согласно определенным отраслям или профессиям и согласно возрасту опрашиваемых, когда у более молодых работников имеют место большие изменения. В среднем более глубокие изменения отмечают прежде всего работники растениеводства и работники предприятий с числом работников на единицу площади менее среднего значения.

научно-техническое развитие; исследование нововведения; социальные последствия; адаптация; подход

ŠÍMA, J. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Praha): *The Attitudes to Innovation Changes in Agricultural Enterprises*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (2) : 121-132.

As a result of introducing the results of scientific and technological development, many new elements keep entering the whole field of work and work conditions. These elements elicit changes which concern, at different levels and to different degrees, the current position of workers in the process of work and production. Generally, workers of agricultural enterprises recognize the need of changes and of the introduction of innovations as a basic prerequisite for further development of production. Their attitude to innovation depends, under the actual conditions, upon the side of their personality affected by the innovation measures, upon the intensity of this effect, and upon the compatibility of the measures with their value system. As to the evaluation of the social implications of innovation changes, there is no significant difference among workers in different sectors (agricultural co-operative farms, state farms). The differences in evaluation among groups of workers show a greater dependence on the professions and age of respondents, and greater changes are seen in the younger workers. On an average, greater changes were felt more sensitively by workers in plant production and those in enterprises where the number of employees per area unit was lower than average.

scientific and technological development; innovation research; social implications; adaptation; attitudes

ŠÍMA, J. (Forschungsinstitut für Ökonomik der Landwirtschaft und Ernährung, Praha): *Herantreten an die Innovationsänderungen in den Landwirtschaftsbetrieben*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (2) : 121-132.

Infolge der Einführung der wissenschaftlich-technischen Entwicklung treten in die ganze Sphäre der Arbeit und der Arbeitsbedingungen immer neue Elemente ein. Diese Elemente rufen Änderungen hervor, die auf einer unterschiedlichen Ebene und in einem unterschiedlichen Umfang die bestehende Stellung der Beschäftigten im Arbeits- und Produktionsprozeß beeinflussen. Die Beschäftigten der landwirtschaftlichen Betriebe erkennen auf der allgemeinen Ebene die Notwendigkeit der Änderungen und der Einführungen der Innovationen als grundlegende Voraussetzung einer weiteren Entwicklung der Produktion an. Ihre Herantreten an die Innovationen werden unter konkreten Bedingungen vor allem in der Abhängigkeit davon gestaltet, in welchem Maße sie von den Folgen der Innovationsmaßnahmen beeinflusst werden und wie die tatsächlichen oder erwarteten Änderungen in ihr Wertesystem passen. In der Bewertung der sozialen Folgen der Innovationsänderungen gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Beschäftigten der einzelnen Sektoren (LPG, Volksgüter). Die Unterschiede in der Bewertung zwischen den Gruppen der Beschäftigten zeigen sich eher nach bestimmten Abschnitten oder Professionen und nach dem Alter der Befragten, wo es bei jüngeren Beschäftigten zu größeren Änderungen kommt. Tiefgreifende Änderungen empfanden im Durch-

schnitt vor allem Beschäftigte in der Pflanzenproduktion und in Betrieben mit einer eher niedrigeren als durchschnittlichen Zahl von Beschäftigten je Flächeneinheit.

wissenschaftlich-technische Entwicklung; Innovationsbedeutung; soziale Folgen; Adaptation; Herantreten

---

*Adresa autora:*

Ing. dr. Jiří Šíma, CSc., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážděná 6, 110 00 Praha 1

---