

K PROBLEMATIKE KOOPERAČNÝCH VZŤAHOV V ŠPECIALIZOVANEJ POĽNOHOSPODÁRSKEJ VÝROBE

J. BAKŠA, V. GRAUSOVÁ

BAKŠA J., GRAUSOVÁ V. (University of Agriculture, Nitra). *On the Problems of Cooperative Relations in Specialized Agricultural Production*. Sbor. ÚVTI - Sociol. zeměd. 11 (2) : 111-119, 1975.

The results obtained allow to conclude that production concentration within the framework of cooperative relations in the studied local economic unit tends to increased labor productivity with full exploitation of mechanization and especially automation. The present management and organization of the LEU is considered good by 70.6 % of the respondents; 29.4 % consider them very good (the remaining 2.9 % left the question unanswered). From the organizational point of view, more rational utilization of the joint input proved essential for the future development; this refers especially to enterprises not engaged in field farming. It is also necessary to contemplate reviving of the original intention, viz. to introduce breeding of carnivorous fur-bearing animals providing that the production-organizational steps are secured in advance. Brigades of socialist labor are of extraordinary importance and it is necessary to devote constant attention to them, oriented at forming collectives of young people.

Efektívna intenzifikácia poľnohospodárskej výroby je podmienená postupným spriemyselnovaním poľnohospodárskej výroby na základe vedeckotechnického pokroku a racionálnej organizácie výroby. Výsledky vedy, nová technika a progresívna technológia umožňujú, ale zároveň tiež vyžadujú ďalší rozvoj koncentrácie a špecializácie poľnohospodárskej výroby. Prudký rozvoj výrobných síl, predpokladaný rast chemizácie, vybavenie poľnohospodárstva novou, výkonnejšou technikou, uplatňovanie nových progresívnych technológií nevyhnutne vyvolávajú definitívny rozchod s princípmi a metódami organizácie výroby a práce, ktoré boli charakteristické pre predchádzajúcu etapu rozvoja poľnohospodárstva. Celkove možno povedať, že na súčasnej úrovni rozvoja nášho socialistického poľnohospodárstva je špecializácia, koncentrácia a kooperácia rozhodujúcim faktorom rastu ďalších výrobných síl.

Zákonite so zavádzaním novej progresívnej technológie, mechanizácie a postupnej automatizácie sa dostáva do inej polohy i pracovník – poľnohospodár. Nové zmeny vytvárajú i nové pracovné podmienky a celkove vznikajú nové požiadavky na pracovníka, ako i na jeho pracovné a životné prostredie. Otázke pracovného prostredia treba venovať patričnú pozornosť i z toho hľadiska, že výrobný proces uskutočňuje človek, ktorý má určený a vymedzený pracovný priestor, ktorý vytvára stimulačnú situáciu pre realizáciu širších spoločenských a tiež osobných potrieb. Podľa Friedmanna je práca aj prostriedkom k tomu, aby človek mohol žiť a sprístupniť si iné zdroje uspokojenia. Práca je súčasne viazaná na určité životné prostredie, veľmi dôležité pre toho, kto v ňom často strávi viac než tretinu celého dňa, viac než polovicu svojho aktívneho života.

Tým, že podniky vstupujú do kooperačných vzťahov, vytvárajú sa nové partnerské podmienky vo vnútri integrovaného podniku, ale aj navzájom k ostatným účastníkom integračného zoskupenia. Spoločný podnik je založený na princípe družstevného hospodárstva, to znamená, že je predĺženým kooperačným vysokošpecializovaným a mechanizovaným závodom týchto organizácií a zabezpečuje i pre ne časť poľnohospodárskej produkcie. Vzhľadom k tomu, že nové technologické procesy a adekvátny stupeň použitia mechanizácie a automatizácie umožňuje živočíšna výroba, najmä jej špecializované zameranie, rozhodli sme sa skúmať problematiku vymedzenú cieľmi práce v špecializovanom hydinárskom podniku.

Výskum bol založený na monografickej a typologickej procedúre. Empirický materiál bol získaný vlastným terénnym šetrením Medzidružstevného hydinárskeho podniku (MHP) v Leviciach pre jeho špecifické znaky (nový poľnohospodársky podnik, sústredenie výrobných prostriedkov na báze kooperačných vzťahov medzi zúčastnenými poľnohospodárskymi podnikmi a družstvami, relatívne malý počet zamestnancov, výrazne vzostupné ekonomické ukazovatele, optimálna veková štruktúra a pod.), čo možno považovať za normálny prípad veľkého združeného podniku so zameraním na poľnohospodársku produkciu v hydinárstve. Najväčší dôraz z techník sociologického pozorovania sme kládli na dotazník a anketu. Pre objektívnosť a verifikáciu empirických údajov sme urobili interview a priame pozorovanie v teréne. Osobitnú pozornosť sme venovali štúdiu dostupných dokumentov (operatívna evidencia, komplexný rozbor hospodárenia a činnosti podniku a pod.). Dotazník bol určený pre všetkých pracovníkov MHP, anketa zvlášť pre Zbor zástupcov. V dotazníku a tiež v ankete sme rešpektovali štruktúru pohlavia, stavu, veku, vzdelania a sociálneho rozvrstvenia. V sociálnej štruktúre sme rozlišovali pracovníkov THP, kvalifikovaných robotníkov (údržbár a ošetrovateľ), špecialistov (traktorista) a pomocných robotníkov.

Z celkového počtu 117 zamestnancov bola vzorka respondentov 100 % zastúpením (tab. I).

I. Prehľad respondentov podľa zamestnania a pohlavia — Survey of respondents according to profession and sex

Č.	Pracovné zaradenie	Muži		Ženy		Spolu	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	THP	6	16,7	2	6,1	8	11,6
2.	Kvalifikovaní robotníci	12	33,3	18	54,5	30	43,5
3.	Špecialisti (traktoristi a ošetrovatelia)	6	16,7	—	—	6	8,7
4.	Pomocní robotníci	8	22,2	2	6,1	10	14,5
5.	Neudané zaradenie	4	11,1	11	33,3	15	21,7
Spolu		36	100	33	100	69	100
		36	52,2	33	47,8	69	100

Z hľadiska súčasného vývoja integrujúcich sa podnikov sme sa zamerali na nasledovné ciele:

- Zistiť mieru záujmu a úroveň kooperačných vzťahov zúčastnených kooperujúcich podnikov.
- Keďže spoločný podnik je založený na princípe družstevného hospodárstva združených vkladov, zistiť motiváciu vstupu do MHP a v čom sa javia výhody integračného zoskupenia.
- Poznať riadiaco-organizačný systém, stupeň a úroveň výmeny informácií orgánov MHP.
- Zistiť úroveň pracovného prostredia.

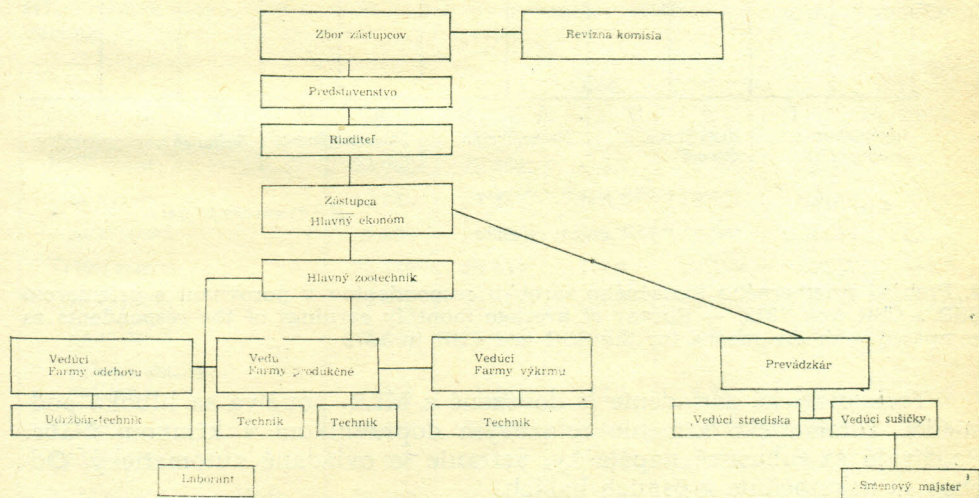
Výskum bol prevedený v r. 1973–74. Skúmaný kooperačný obvod tvorí 18 zúčastnených podnikov, pričom 16 je z oblasti poľnohospodárskej prvovýroby. Vznikol integráciou a kooperáciou ôsmich poľnohospodárskych podnikov dňa 25. X. 1967.

Pôvodný zámer výrobnéj činnosti bol sústredený na:

1. chov hrabavej hydiny – plemenných a úžitkových sliepok;
2. výrobu násadových a konzumných vajec;
3. liahniarenskú činnosť;
4. výrobu hydínového mäsa;
5. sušenie objemových krmív s použitím vlastných univerzálnych sušičiek;
6. chov mäsožravých a kožušinových zvierat.

Neskoršie sa ukázala potreba zosúladenia tohoto pôvodného zámeru s celoslovenskou koncepciou výrobnéj činnosti a od chovu mäsožravých kožušinových zvierat a liahniarenskej činnosti sa upustilo.

Prevádzková činnosť sa v súčasnosti realizuje s dvadsiatimi členskými organizáciami. Súčasný systém organizácie a riadenia uvádza obr. 1.



1. Organizačno-riadiaca štruktúra MHP v Leviciach — Organizational-managerial structure of the LEU Levice

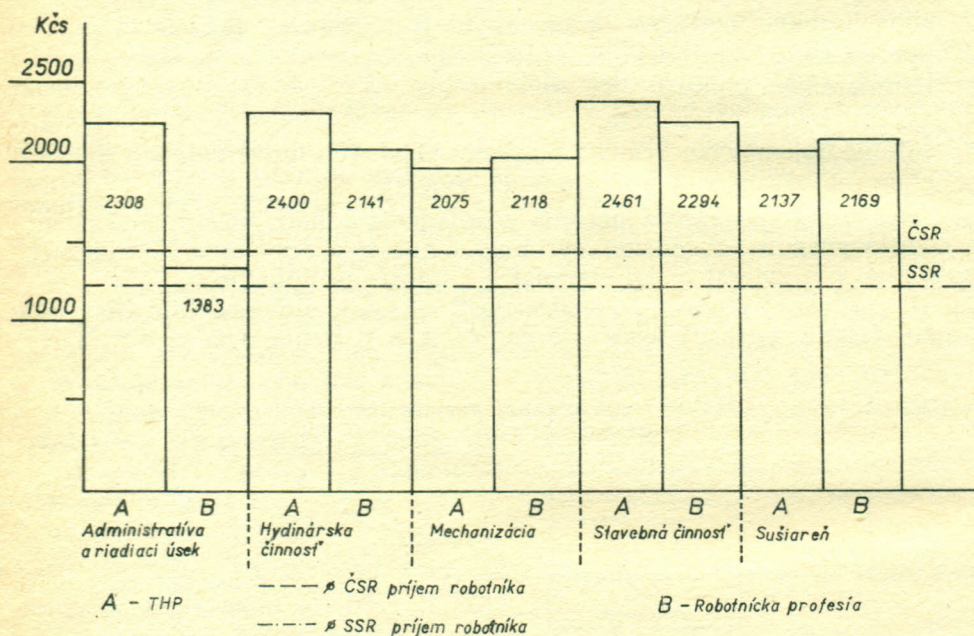
Zasadnutie sa uskutočňuje nasledovne:

- zbor zástupcov zasadá pravidelne štvrťročne
- revízna komisia podľa potreby
- predstavenstvo mesačne

Podnik disponuje s týmito nákladovými strediskami:

1. farma odchovu;
2. farma výkrmu;
3. produkčná farma;
4. stredisko mechanizácie a výstavby;
5. sušička objemových krmív.

Odmeňovanie sa realizuje podľa schváleného mzdového a prémiového poriadku. Prehľad priemerného mesačného zárobku zamestnancov v porovnaní s priemerom SSR a ČSR za r. 1972 ukazuje obr. 2.



2. Prehľad priemerného mesačného zárobku respondentov v porovnaní s priemerom SSR a ČSR (rok 1972) — Survey of average monthly earnings of the respondents as compared with the means for the SSR and ČSR in 1972

Technologické zariadenie je dovezené z MLR, používa sa hlboká podstiелka, automatické kŕmenie refazovým dopravníkom v kŕmnom žľabe. Používajú sa tubusové napájačky, vetranie je ovládané automaticky. Odchov sa uskutočňuje v ôsmich halách.

Nosnice sú umiestnené v klietkach v dvoch odlišných technologických zariadeniach. V štyroch výrobných halách je technologické zariadenie československej výroby typu KC-3000, klietky sú trojposchodové s auto-

matickým kŕmením a napájaním v žlaboch. Každé podlažie má trusový žlab s odhrnovacou mechanickou lopatou a žumpou na konci haly. Zberacie vozíky vajec sú vyradené, nakoľko pri prevádzke veľké množstvo vajec znehodnocovali, zber sa prevádza ručne.

Pri druhom technologickom zariadení typu Flat-deck (výrobok NDR) sú nosnice v jednoposchodových klieťkach, kŕmenie je zabezpečené retazovým dopravníkom, napájanie kvapkadlové. Zrno prepadáva do trusových žlabov, odkiaľ sa mechanickou lopatou dopravuje do zberacej žumpy. Zber vajec, ako i celá výrobná technológia je plne automatizovaná.

Porovnaním oboch technológií zisťujeme, že jednopodlažné klieťky (zariadenie typu Flat-deck) sa javí oveľa výhodnejším tak z hľadiska konštrukčného, ako aj priestorového využitia, čo v konečnom dôsledku môže ovplyvniť aj niektoré ekonomické ukazovatele, ako to vidieť z tab. II a III.

II. Prehľad niektorých ukazovateľov úžitkovosti a nákladovosti podľa typu technologického zariadenia — Survey of various efficiency and cost rate indices according to the type of technological equipment

Ukazovateľ	Technologické zariadenie typu	
	KC-3000	Flat-deck
Doba znášky v dňoch	365	365
Percento vajec I. triedy	82,1	86,3
Priemerná znáška v ks za rok na jednu nosnicu	244,2	257,1
Úhyn v percentách	19,5	15,7
Spotreba krmiva na jedno vajce v g	172,3	160,9

III. Prehľad niektorých ekonomických ukazovateľov MHP v Leviciach — Survey of various economic indices at the LEU Levice

Ukazovateľ v tis. Kčs	Rok					Index 73/72
	1971	1972	%	1973	%	
HPP spolu	23 368	27 494	114,7	28 393	106,64	103,2
za výrobu	17 686	22 211	119,3	19 584	108,10	88,17
za zvieratá	5 684	5 286	98,7	8 805	94,09	151,43
Tržby celkom	23 139	25 534	118,8	28 159	106,07	110,2
za výrobky	17 422	22 012	121,2	18 501	105,2	84,04
za zvieratá	2 240	2 060	106,0	7 893	104,6	383,1
práce a služby — sušička	967	1 462	104,1	1 761	123,1	120,4
Výkony	24 497	26 664	124,0	30 330	105,4	113,7
Výdaje celkom	25 931	22 614	119,4	26 256	103,4	116,1
Materiálne a iné náklady	16 359	16 696	121,0	20 808	101,5	124,6
Mzdy	2 787	2 813	108,4	2 870	103,6	102,02
Čistý zisk	2 755	4 722	189,1	4 525	133,6	95,8

V súčasnom období má skúmaný MHP 97 pracovníkov a 20 technicko-hospodárskych pracovníkov. Z celkového počtu zamestnancov je 63 žien a 54 mužov. Prehľad pracovníkov podľa vekovej štruktúry uvádza tab. IV. Z prehľadu možno posúdiť, že u respondentov najsilnejšie zastúpená je kategória 30–34 (20,3 % z celkového počtu pracovníkov, z čoho je mužov 52,2 %, u žien 47,8 %). Priemerný vek mužov je 37,6 rokov a u žien 39,3 rokov. V porovnaní s r. 1970, kedy priemerný vek trvale činných pracovníkov bol 40,6 rokov (podľa A. Vojáčka), je naše zistenie priaznivé.

IV. Prehľad pracovníkov MHP v Leviciach podľa vekovej štruktúry — Survey of the LEU Levice workers according to their age structure

Pohlavie	Veková štruktúra									
	19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60
Muži	1	3	4	8	6	5	1	3	2	3
Ženy	—	3	3	6	7	2	3	6	2	1
Spolu	1	6	7	14	13	7	4	9	4	4
%	1,4	8,7	10,1	20,3	18,9	10,1	5,8	13,1	5,8	5,8

ANALÝZA EMPIRICKÉHO MATERIÁLU FAKTOV

Keďže spoločný podnik je založený na princípe družstevného hospodárstva združených vkladov, ako jeden z cieľov nášho výskumu sme si stanovili zistiť motiváciu vstupu do MHP a v čom sa javia výhody integrálneho zoskupenia.

Na základe analýzy výsledkov výskumu 52,9 % respondentov pripisuje otázku vstupu ich podniku do MHP výlučne záujmom podniku, závodu z dôvodu ekonomickej prospešnosti.

Na základe doterajších skúseností z členstva v MHP až 94,2 % respondentov vyjadruje záujem naďalej byť členom MHP i v prípade zlúčenia ich JRD alebo iných organizačných zmien. Iba 5,9 % respondentov má záujem vstúpiť i do inej organizácie, pričom chcú naďalej zostať členmi MHP.

52,9 % respondentov vidí najväčší význam kooperačného zoskupenia v celospoločenskej prospešnosti, kým 47,1 % v racionálnom využívaní združených vkladov.

Svoju predstavu o ďalšom vývoji MHP vidí 76,5 % respondentov vo fungovaní podniku v doterajšej organizačnej forme, ale bez podnikov ne-hospodáriacich na pôde, kým 23,5 % je za to, aby MHP sa stal súčasťou veľkého integrovaného JRD.

Ako výhody integrálneho zoskupenia uviedli respondenti nasledujúce odpovede: lepšie využívanie výrobných prostriedkov, väčšia istota stáleho zamestnania, príjemné pracovné prostredie, lepší organizačný systém výrobného procesu.

Na otázku, ktoré činitele pracovného prostredia pociťujete negatívne, 21 % respondentov udáva hluk, 33,3 % prašnosť, 16,7 % vlhkosť. Na otázku, čo by ste navrhovali na zlepšenie pracovných podmienok, najviac

opýtaných sa stotožňuje s odstránením poruchovosti technologických zariadení.

Podľa zistenia výskumu 63,7 % respondentov býva vo vlastnom byte, 4,3 % v družstevnej výstavbe, 5,7 % v štátnom byte, 15,9 % u rodičov, 1,9 % v podnájme, neodpovedalo 9 %.

Na otázku, aký máte životný cieľ, 11,6 % vidí svoj životný cieľ v spokojnosti v práci a v osobnom živote, 10,1 % udáva spokojný život, pracovať v mieri, 7,3 % udáva výchovu a pomoc deťom, 5,8 % úspech v práci a v spoločenskom živote a odpovede podobného charakteru tvoria 13 %, 52 % respondentov neodpovedalo.

87,2 % respondentov udáva, že najväčšiu cenu má spokojnosť v rodine, ostávajúcih 12,8 % udáva kladný postoj a záujem o prácu, finančné zabezpečenie, spoločenský úspech, mať dobrých priateľov.

Pozitívne stanovisko zaujali respondenti k brigádam socialistickej práce. Prínos BSP vidí 75,2 % respondentov v spoločenskej prospešnosti. Iba malé percento (2,8 %) respondentov vidí prínos BSP v osobných výhodách, 4,3 % v prínose pre podnik, 17,7 % sa nevyjadrilo. Podnik má v súčasnosti osem kolektívov BSP so 71 členmi.

Na otázku čomu pripisujete v socialistickej súťaži najväčšiu dôležitosť sa 65,2 % respondentov vyjadrilo, že najväčšiu dôležitosť pripisuje skrášľovaniu pracovného prostredia, 5,6 % vidí dôležitosť vo finančných odmenách, 11,5 % v dosiahnutí prvenstva nad inými, 17,7 % neodpovedalo.

Na otázku, či pre prácu ktorú vykonávate pociťujete potrebu zvyšovania odborných znalostí, sme dostali nasledovné výsledky: až 45,8 % pociťuje potrebu, 27,5 % nepociťuje žiadnu potrebu a 26,7 % sa nevyjadrilo. Tieto výsledky potvrdzuje aj skutočnosť, že len 52,1 % považuje nadobudnuté znalosti na úseku kde pracuje za úplne postačujúce, 27,5 % je toho názoru, že doterajšie vedomosti postačujú len čiastočne a 30,4 % sa k otázke nevyjadrilo. Ak prihliadame k skutočnosti, že 40 % respondentov má nad 40 rokov, potom zistenie korešponduje s potrebou ďalšieho vzdelávania, prípadne prekvalifikácie. 24,6 % respondentov si rozširuje odborné a politické znalosti sústavným čítaním odbornej literatúry, 13,7 % odborným školením na úrovni podniku, 11,5 % odborným školením mimo podnik, nevyjadrilo sa 36,2 %. Ako motív potreby ďalšieho vzdelávania uvádzajú potrebu získania užšej špecializácie a vyššej kvalifikácie. Zatiaľ čo pracovníci so základným, nižším a stredným odborným vzdelaním viažu svoju kvalifikačnú socioprofesionálnu pozíciu s potrebou vyššieho dosahovania zisku, zhodne so Schimmerlingom konštatujeme, že pracovníci vysokoškolsky vzdelaní sa orientujú na potrebu užšej špecializácie so širším záberom, organizačno-riadiaceho charakteru.

Vývoj obsahu práce na podnikovej úrovni charakterizujú zmeny jej funkčného obsahu a zmeny štruktúry povolania, ale zároveň aj zmeny v organizačno-riadiacom procese. V skúmanom podniku treba ešte zvlášť prihliadať k novým technologickým procesom, ktoré ovplyvňujú organizačné riešenia pozitívne alebo negatívne (napr. dopravníkové pásy, poškodenie vajec, výskyt infekcií vo vzťahu k produktu, ale aj výrobcovi). Tento poznatok sa výrazne potvrdzuje našim zistením, nakoľko pomoc pri plnení pracovných úloh požaduje zo strany vedenia farmy až 27,5 % pracovníkov, zo strany technikov 20,2 % a len 11,5 % priamo zo strany riaditeľstva podniku, pričom 33,9 % neodpovedalo, zbytok 6,9 % viaže po-

moc nie na funkciu, ale na plynulé zabezpečenie materiálu. Z celkového počtu respondentov 57,9 % vyslovuje s vedením podniku spokojnosť, 5,7 % nespokojnosť, ostatní sa nevyjadrili. Uvádzajú nasledujúce príčiny nespokojnosti: chýba dôvera k niektorým pracovníkom zo strany vedenia, uložené úlohy sa nedajú v danom termíne splniť, práca je namáhavá a finančná stránka je za požadovaný výkon neuspokojivá. Predpokladáme, že zistená nespokojnosť by sa dala eliminovať výraznejšou a sústavnejšou informáciou. Na základe priameho rozhovoru s pracovníkmi usudzujeme, že pre zlepšenie vzájomnej informovanosti sa žiada predovšetkým dodržiavať pravidelne porady a informovať o výsledkoch práce nielen zo strany vedenia, ale aj nižších stupňov riadiaceho článku. Respondenti tiež doceňujú pre zverejňovanie pozitívnych i negatívnych javov v pracovnom procese i vývesnú tabuľu.

V organizátorsko-riadiacej práci funkcionálna závislosť sa však prejavuje aj vo vzťahu k objektu, to znamená zúčastnených kooperujúcich podnikov. Respondenti, zástupcovia kooperujúcich podnikov sa vyjadrili nasledovne: 89,3 % respondentov informuje nepravdive o výsledkoch z jednania MHP členské schôdze a len 10,7 % informuje pravidelne predstavenstvo, pričom doterajší spôsob komunikácie a výmeny informácií pre Zbor zástupcov považuje 64,7 % respondentov za účinný oproti 23,5 % respondentov, ktorí ho kvalifikovali ako menej účinný. Svoje stanovisko nevyjadrilo 11,8 % dotazovaných.

Došlo dne 29. 8. 1975

BAKŠA J., GRAUSOVÁ V. (Vysoká škola poľnohospodárska, Nitra). *K problematike kooperačných vzťahov v špecializovanej poľnohospodárskej výrobe*. Sbor. ÚVTI - Sociol. zeméd. 11 (2) : 111-119, 1975.

Na základe dosiahnutých výsledkov môžeme konštatovať, že koncentrácia výroby v rámci kooperačných vzťahov v skúmanom MHP smeruje k zvyšovaniu produktivity práce, pri plnom využívaní mechanizácie a najmä automatizácie. Súčasné riadenie a organizáciu MHP 70,6 % respondentov považuje za dobrú, 29,4 % za veľmi dobrú (zbytok, 2,9 %, sa nevyjadrilo). Z organizačného hľadiska sa ukazuje potreba racionálnejšieho využívania združených vkladov v perspektívnom rozvoji, zvlášť od podnikov nehuspódariacich na pôde. Žiada sa tiež uvažovať o aktualizovaní pôvodného zámeru zavedenia chovu mäsozravých kožušinových zvierat, s podmienkou, že sa zabezpečia organizačno-výrobné opatrenia už predom. Mimoriadny význam majú BSP a je potrebné venovať im naďalej pozornosť s orientáciou na vytváranie kolektívov mladých.

БАКША Й., ГРАУСОВА В. (Сельскохозяйственный институт, Нитра). *О проблематике кооперативных отношений в специализированном с/х производстве*. Sbor. ÚVTI - Sociol. zeméd. 11 (2) : 111-119, 1975.

Как показывают результаты, концентрация производства в рамках кооперативных отношений в данном межкооперативном птицепредприятии направлена на рост производительности труда при полном использовании механизации и, главное, автоматизации. 70,6 % опросных лиц считают управление и организацию в нем хорошими, 29,4 % очень хорошими (остальные 2,9 % не высказались). С организационной точки зр. желательно более рациональное использование объединенных вложений в перспективное развитие, особенно со стороны предприятий, не занимающихся полеводством. Надо также актуализировать первоначальную идею разводить мясных пушных животных при предварительном обеспечении организационно-производственных мероприятий. Велико значение и бригад соц. труда, надо и впредь уделять им внимание с ориентировкой на создание молодых коллективов.

BAKŠA J., GRAUSOVÁ V. (Landwirtschaftliche Hochschule, Nitra). *Zur Problematik der Kooperationsbeziehungen in der spezialisierten landwirtschaftlichen Produktion*. Sbor. ÚVTI - Sociol. zeměd. 11 (2) : 111-119, 1975.

Aufgrund der erreichten Ergebnisse kann konstatiert werden, daß Produktionskonzentration im Rahmen der Kooperationsbeziehungen in dem zwischengenossenschaftlichen Geflügelzuchtbetrieb auf Steigerung der Arbeitsproduktivität bei einer vollen Ausnutzung der Mechanisierung und insbesondere der Automatisierung gerichtet ist. 70,6 % der Respondenten betrachten die gegenwärtige Leitung und Organisation des zwischengenossenschaftlichen Geflügelzuchtbetriebes als gut, 29,4 % als sehr gut (der Rest, 2,9 % hat sich nicht geäußert). Von der Hinsicht der Organisation zeigt sich die Notwendigkeit einer rationelleren Ausnutzung der vereinigten Einlagen in der perspektiven Entwicklung, insbesondere von den, nicht auf dem Boden wirtschaftenden Betrieben. Es wird auch verlangt, die Aktualisierung des ursprünglichen Vorhabens, die Zucht von fleischfressenden Pelztieren einzuführen, zu überlegen, unter der Bedingung, daß Organisations- und Produktionsmaßnahmen im vorhinein gesichert werden. Von außerordentlicher Bedeutung sind die Brigaden der sozialistischen Arbeit und es ist notwendig, diesen auch weiterhin Aufmerksamkeit zu widmen mit besonderer Hinsicht auf Bildung der Kollektive der Jungen.

Adresa autorů:

Ing. Ján Bakša, CSc., prom. ped., Viera Grausová, Vysoká škola poľnohospodárska, katedra pedagogiky a sociologie, 949 67 Nitra

VĚDECKÉ ČASOPISY

ČESKOSLOVENSKÉ AKADEMIE ZEMĚDĚLSKÉ

uveřejňují původní vědecké práce o vyřešených výzkumných úkolech ze všech oborů zemědělství a lesnictví. Dále otiskují vědecká pojednání, studie a přehledy zahraniční literatury o vědeckých problémech. Práce z různých výzkumných pracovišť, vztahující se k jednomu problému, jsou vydávány v monotematických číslech.

V roce 1976 budou vydávány časopisy:

ROSTLINNÁ VÝROBA	12X ročně, předplatné Kčs 216,—
ŽIVOČIŠNÁ VÝROBA	12X ročně, předplatné Kčs 120,—
VETERINÁRNÍ MEDICÍNA	12X ročně, předplatné Kčs 120,—
ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA	12X ročně, předplatné Kčs 120,—
ZEMĚDĚLSKÁ TECHNIKA	12X ročně, předplatné Kčs 120,—
LESNICTVÍ	12X ročně, předplatné Kčs 144,—

SBORNÍK ÚVTI

GENETIKA A ŠLECHTĚNÍ	4X ročně, předplatné Kčs 40,—
OCHRANA ROSTLIN	4X ročně, předplatné Kčs 40,—
MELIORACE	2X ročně, předplatné Kčs 20,—
SOCIOLOGIE ZEMĚDĚLSTVÍ	2X ročně, předplatné Kčs 20,—
ZAHRADNICTVÍ	4X ročně, předplatné Kčs 40,—

Vědecký časopis SCIENTIA AGRICULTURAE BOHEMOSLOVACA je určen pro zahraničí. Otiskuje vědecké práce a studie, které jsou československým přínosem k celosvětovým poznatkům zemědělské vědy. Články jsou otiskovány v angličtině, ruštině, němčině a francouzštině. Časopis vychází čtvrtletně a celoroční předplatné činí Kčs 40,—.

VĚSTNÍK ČESKOSLOVENSKÉ AKADEMIE ZEMĚDĚLSKÉ je orgánem ČSAZ a výzkumných ústavů. Informuje o problematice zemědělské vědy a výzkumu, projednáváné na zasedáních pléna, předsednictva, odborů a komisi ČSAZ, na konferencích a sympoziích. Přináší referáty z mezinárodních kongresů a výsledné zprávy ze studijních cest ze zahraničí. V četných rubrikách uveřejňuje materiály o plánech a výsledcích činnosti jednotlivých ústavů a pracovišť. Věstník ČSAZ vychází měsíčně a celoroční předplatné činí Kčs 96,—.