

F. Křenek

SOCIÁLNÍ SYSTÉM ZEMĚDĚLSKÉHO PODNIKU JZD

Jednotná zemědělská družstva zaujímají v soustavě socialistických zemědělských podniků ČSSR rozhodující místo a tvoří v ní kvalitativní i kvantitativní většinu. Z tohoto hlediska je i jejich podíl na společenských funkcích zemědělství velmi vysoký. Kromě hlavní funkce (stabilizační faktor ve vývoji rovnováhy národního hospodářství) plní zemědělské podniky JZD funkci nové společenské formy, v níž se realizují — v převážné většině — bývalí jednotlivě hospodařící rolníci jako zemědělství výrobci. Tato společenská forma činnosti je v našem státě více méně jedinou rozvinutější specifickou formou samosprávy výrobců.

Vzhledem k těmto funkcím a k podílu členů a pracovníků JZD na celkovém a ekonomicky aktivním obyvatelstvu jsou jednotná zemědělská družstva významným prvkem současné společenské struktury ČSSR. Poznání jejich celistvosti, totality a společenského působení poskytuje důležitý zdroj informací k vyrovnávání sociálně ekonomické, sociálně politické a politickokulturní proporcionality vývoje naší společnosti. Avšak téměř po celou dobu existence JZD se nestaly předmětem a objektem zkoumání mnoha vědních oborů, mezi nimiž je i sociologie. Proto mnohé prvky a stránky, především sociální a psychické, zůstaly nepoznány. Teprve v posledních letech přibývá poznatků o sociálních procesech v JZD. Sociologie zemědělství se na této kompletizaci poznatků o JZD významnou měrou měrou podílí.

To by však k všestrannějšímu poznání zemědělských podniků také ještě nestačilo. Domnívám se, že je nezbytné tyto sociální útvary s jejich společenskou specifikou zkoumat nejen z hlediska sociologie zemědělství (samozřejmě i jiných věd), nýbrž i z pozic sociologie ekonomiky, organizace a řízení zemědělských podniků. Z těchto aspektů vycházím při zkoumání zemědělských podniků JZD.

Tato stať je velmi stručným výtahem obsáhlé studie o zemědělských podnicích JZD. Celá studie není ještě výsledkem rozsáhlých a kompletních sociologických výzkumů v zemědělských podnicích, ale není také jen abstraktní teoretickou konstrukcí, bez analytickosyntetického a induktivně deduktivního zkoumání sociálních procesů v zemědělských podnicích. Studie svým obsahem spočívá na výchozích poznatcích sociologie a sociologii příbuzných věd, na aktivním pozorování společenských procesů v JZD, na velkém množství dílčích předvýzkumů a pilotáží jednotlivých sociálních stránek a jevů v JZD. Na základě toho jsou pak vytvářeny typy sociálních vztahů — jednotlivých, v komplexech i v celistvosti podniku — čímž se dochází až ke konstrukci typů a modelů částí a celku zemědělského podniku JZD. Celá studie je výsledkem zkoumání a současně východiskem dalšího, všestrannějšího poznání JZD.

V současných podmínkách rozvoje sociologie a naší společnosti pokládám tento přístup ke zkoumání sociální skutečnosti v zemědělství za jeden z možných, takový, který umožňuje poměrně nejvíce se vyhnout dvěma krajnostem: teoreticky

nepřipravenému sociologickému výzkumu „nepoznaného“ objektu na straně jedné a „teoreticky“ reprodukováným přáním, představám, příkazům apod. na straně druhé.

Při konstrukci modelu sociálního systému zemědělského podniku JZD a jeho elementů bylo nutné nejdříve analyzovat všechny prvky podniku, z nich pak vyčlenit prvky vedlejší a z podstatných prvků vytvořit komplexy, které se svou strukturou vzájemně překrývají. Tím je umožněno sledovat vzájemné vazby a působení částí i celku zemědělského podniku.

Zemědělský podnik JZD zkoumáme jako systém ze dvou aspektů:

1. Jako organický celek, jehož funkcemi jsou (relativně) racionální činnosti v oblastech zemědělské výroby (na nižší úrovni i v oblastech nezemědělské výroby a služeb), celek, založený na socialistické formě družstevního vlastnictví výrobních i nevýrobních prostředků, jimiž disponuje samospráva zemědělských výrobců a jí pověřených profesionálních, kvalifikovaných pracovníků; celek právně sankcionovaný, formovaný společenskými soustavami hodnot a sociální strukturou. Jako podnik i jako družstvo plní JZD funkci transformátoru v zájmech členů a pracovníků, v zájmech podniku, odvětví a v zájmech společnosti.

2. Pro funkční analýzu vymezujeme zemědělský podnik jako sociální systém, tedy jako organický komplex společenských elementů vzájemně spojených dělbou funkcí a mírou účasti na fungování celku. Působení má několik směrů, podle nichž se určuje míra účasti a stupeň efektivnosti fungování podniku.

Tak jako sociální systém podniku je i každý element tvořen svými podstatnými částmi — mikroelementy, které mají rovněž svou strukturu. I v těchto mikrosférách je strukturové překrývání a vzájemná spjatost nejmenších „částí“ podniku.

Každý z elementů systému je pro fungování podniku nutný, neboť mezi ním a ostatními elementy je funkční vazba. Strukturálně jsou vzájemně spojeny tím, že některé prvky (počet není u všech stejný) každého elementu (v jiném aspektu) jsou současně prvky ostatních elementů systému. Proto každá podstatná změna ve struktuře nebo funkcích některého z elementů, více elementů, má za následek změnu v ostatních i v celém systému. Změny jsou vzájemným vztahem všech stránek funkčních vazeb; mikroelementy — elementy — systém.

Systém zemědělského podniku nezkoumáme pouze zevnitř, nýbrž i v širších souvislostech v zemědělské soustavě a ve společenském systému vůbec. Postavení podniku v této hierarchii je jedním ze základních odlišujících kritérií socialistických podniků od podniků kapitalistické společenské soustavy. Náš zemědělský podnik je autonomní, výrobně sociální jednotkou v soustavě zemědělství i v národním hospodářství. Rozsah autonomie závisí na daném systému řízení národního hospodářství, zemědělství, na politickém systému apod. Taková spjatost s makrostrukturami umožňuje vyrovnávat případné neúspěchy jednotlivých podniků, umožňuje nalézat efektivnější formy organizace zemědělské soustavy i zemědělských podniků. Ovšem může také vést k přílišnému omezení samostatnosti podniku a tím k omezení vlastní funkčnosti ve všech nebo některých oblastech realizace cílů zemědělského podniku.

Pokud jde o funkce systému a jeho elementů rozlišujeme několik variant funkčního působení. Každý element působí na všechny elementy, na celý systém i na soustavy mimo podnik různou intenzitou a směrem. Tento směr působení může být eufunkční, disfunkční a afunkční. Přitom určitý element může působit současně všemi směry k různým elementům, dvěma směry k různým elementům, jedním směrem k jednomu nebo více elementům. Toto působení se rozšiřuje ještě o působení progresivní a působení regresivní, čímž se získává šest hlavních směrů působení.

V zemědělském podniku zkoumáme také strukturu a funkce vstupů a výstupů. Těmito kategoriemi analyzujeme zejména procesy rozhodování, vedení kolektivů, procesy při tvorbě cílů apod.

Zjednodušeně lze skladbu elementů v systému podniku vyjádřit takto: lidé vstupují (míra motivace vstupu je velmi rozdílná, stejně je rozdílná situace pro vstup) do určité společenské formy, v níž „chtějí“ realizovat podstatnou část společenských činností; spoluvytvářejí formu organizace, získávají v ní pozice, na jejichž základě se vytváří hierarchická struktura organizace prolnutá různými druhy vazeb a spojení mezi pracovníky a skupinami. V organizaci vykonávají profese a plní role, vyplývající již z dělby kompetence. V různé míře se zúčastňují stanovení cílů podniku, které výkonem profesí a plněním rolí (pracemi a činnostmi) realizují ve specifických pracovních prostředích, „regulování“ procesy rozhodování a soustavou komunikací, strukturou a hierarchií potřeb, zájmů a aspirací. K realizaci využívají dané techniky podniku a aplikovaných vědeckých poznatků. Celý tento proces probíhá v určitém společenském a přírodním prostředí. Podnik je funkčně zařazen v zemědělské soustavě, v národním hospodářství a ve společnosti jako celku i v jejich jednotlivých systémech (politickém, ekonomickém, „sociálním“ apod.).

V našem modelu sociálního systému zemědělského podniku JZD zkoumáme tedy společenské části podniku jako elementy: cíle podniku; lidé, členové JZD, pracovníci podniku (jejich sociální a demografické stránky) systém pozic, rolí a profesí organizační struktury, vazby a spojení, dělba a realizace kompetence; procesy rozhodování a vedení skupin; systém komunikací; práce a činnosti podniku; pracovní prostředí; používaná technika a aplikované vědecké poznatky; potřeby, zájmy a aspirace pracovníků; společenské a přírodní prostředí působnosti JZD.

CÍLE ZEMĚDĚLSKÉHO PODNIKU

Tento element je svými skladebnými částmi spojen se všemi ostatními elementy. Je centrem, kolem něhož oscilují všechny činnosti podniku. Model cílů vyjadřuje vztahy mezi požadovanými, očekávanými, předpokládanými a výslednými pracemi a činnostmi v nepřetržitosti trvání podniku a v přetržitosti výrobních cyklů. Realizace cílů je de facto reprodukcí systému. Čím je plnění cílů komplexnější, tím je reprodukce širší a naopak.

Celý model cílů je členěn na čtyři mikroelementy, které mají svou vlastní skladbu. Jde o cíle podniku ve výrobní oblasti, v ekonomické oblasti, v oblasti sociální a v nadpodnikové a mimopodnikové sféře.

1. Model cílů ve výrobní oblasti. Dosahování pravidelných přírůstků v rostlinné a živočišné výrobě. Výše přírůstků se pohybuje nad průměrem přírůstků podniků v podobných výrobních podmínkách (v některých podnicích také v oblasti nezemědělské výroby a služeb). Dosahování pravidelných přírůstků tržní produkce živočišné výroby (přírůstky rostlinné produkce jsou závislé na stupni rozvoje krmivářského průmyslu a integrace). Výše přírůstku je rovněž nad průměrem podniků s podobnými výrobními podmínkami.

2. Cíle v ekonomické oblasti. Dosahování pravidelného snížení na jednotku výroby. Přírůstek snížení je vyšší než průměr v podobných podnicích. Dosahování pravidelného snížení podílu živé práce na jednotku výroby. Přírůstek snížení je vyšší a celkový podíl živé práce nižší než průměr

v podnicích s podobnými výrobními podmínkami. Dosahování rovnováhy mezi finančními prostředky podniku na straně jedné, potřebnými investicemi pro optimální plnění cílů ve výrobě, ekonomice a v sociální oblasti, optimální hmotnou zainteresovaností pracovníků na straně druhé (optimum z hlediska podniku!). Dosahování souladu v uspokojování odběratelů, dodavatelů, spotřebitelů a podniku. Dosahování souladu mezi potřebami podniku v počtu, schopnostech a znalostech vedoucích pracovníků a skutečným stavem pracovníků. Dosahování a obnovování rovnováhy mezi množstvím, druhy a charakterem prací a činnostmi potřebných pro realizaci cílů na straně jedné a kvalifikační a profesionální strukturou pracovníků podniku na straně druhé.

3. Cíle v sociální oblasti. Dosahování a obnovování rovnováhy mezi samosprávou zemědělských výrobců a kvalifikovaným profesionálním vedením podniku, středisek, jednotek, skupin. Obnovování souladu mezi latentní a realizovanou iniciativou pracovníků ve výrobních procesech a latentní a realizovanou aktivitou v pracovních procesech. Dosahování souladu mezi strukturami a hierarchiemi potřeb, zájmů a aspirací pracovníků a stupněm jejich uspokojení.

4. Cíle v nadpodnikové a mimopodnikové sféře. V tomto mikroelementu zachycujeme vztahy podniku k organizacím v zemědělské soustavě, k organizacím státní moci a správy, k orgánům a organizacím strany. Současně sem také zahrnujeme takové jevy jako intervenční vazby podniků v různých organizacích, zejména proto, že se projevují jako společenská skutečnost.

Pro fungování zemědělského podniku je nezbytné, aby se jeho pracovníci podíleli na stanovení cílů. Současně je v našem společenském systému nezbytné, aby se na stanovení cílů podílely organizace v nadpodnikové sféře. V našem zkoumání jde o poznání různých mír účasti nutných pro optimální fungování podniku.

Formy účasti na stanovení cílů členíme jednak na vnitřní, jednak na vnější. Dále je členíme na přímé a zprostředkované a oboje na formu direktivní, formu doporučení, formu ekonomického tlaku, formu sociálně politického tlaku, na formu konzultací, na formu iniciativní apod. Každou z těchto forem poznáváme ve stupnici intenzity a v podobě jejího nositele.

Se stanovením cílů těsně souvisí i stupeň identifikace pracovníků s cíli podniku. Čím méně se na stanovení cílů podílejí, tím je menší i stupeň jejich identifikace. Čím je menší stupeň identifikace s cíli, tím je menší také sociální kapacita podniku pro realizaci cílů. Stupeň identifikace s cíli podniku je také v závislosti na vztazích: cíle podniku, cíle odvětví (živočišná, rostlinná výroba atd.), cíle jednotlivých provozních jednotek, cíle pracovních skupin a cíle společenských skupin uvnitř podniku. Jsou-li tyto cíle v poměrném souladu, nemusí se pak pracovník identifikovat s cíli podniku a přitom se aktivně podílet na jejich realizaci, neboť je identifikován s cíli své skupiny.

Při získávání informací pro konstrukci typů a modelu cílů jsem zjistil, že velký počet vedoucích pracovníků podniků nemá znalosti o cílech jejich podniku. Dále se ukázalo, že relativně nejmenší identifikace je u mladých pracovníků, u pracovníků rostlinné výroby, u členů JZD neadaptovaných k podniku v důsledku různých sociálně politických a ekonomických faktorů. Relativně nejvyšší identifikace je u kvalifikovaných pracovníků, u některých vedoucích pracovníků, u pracovníků živočišné výroby a u členů JZD, pro něž je družstvo vztahovou skupinou.

Celý element cíle a jeho struktura a funkce má velký teoretický i praktický význam. Všechny mikroelementy a jejich části, ať jsou cíle jako celek definovány či nikoliv, ať se na jejich tvorbě a stanovení podílí velký nebo malý počet

organizací mimo podnik, velký nebo malý počet pracovníků podniku, ať je stupeň identifikace nízký nebo vysoký apod., působí na všechny elementy systému. Jsou-li cíle ve své struktuře a funkcích deformované a jejich působení je regresivní nebo převážně regresivní, pak nezbytně výsledkem působení je i deformace celého systému a jeho společenských funkcí.

LIDÉ, ČLENOVÉ JZD, PRACOVNÍCI PODNIKU

Tento element sociálního systému je konstruován z demografických, sociálně ekonomických, sociálně politických a sociálně psychologických charakteristik pracovníků. Východiskem v tomto modelu je vymezení specifických a společenských znaků člověka, člena JZD a pracovníka zemědělského podniku.

V demografické charakteristice sledujeme zejména věkovou strukturu pracovníků v zemědělství a působení jednotlivých věkových kategorií na fungování systému podniku. (Věková kategorie 15—19 let je zastoupena 3,4 % a věková kategorie v poproduktivním věku, tzn. muž nad 60 a ženy nad 55 let je zastoupena 28,2 %). V jednotlivých JZD je tato struktura značně rozdílná, proto vytvářím pět typů, každý s pěti subtypy věkové struktury JZD. V podnicích, kde je skupina v poproduktivním věku zastoupena velkým procentem, je schopnost sociálního systému značně zeslabena. Tito pracovníci „udržují“ starou profesionální strukturu podniku, „zvyšují“ potřebný počet pracovníků, nezbytných pro realizaci cílů, potencionálně „drží“ profesionální pozice v JZD a objektivně přispívají k udržování levné pracovní síly v zemědělství, čímž zabráňují zavádění nové techniky do výrobních procesů. Avšak v současných společenských podmínkách jsou tyto pracovníci nezbytným faktorem nad minimem fungujících zemědělských podniků s takovou věkovou strukturou.

V demografické charakteristice analyzujeme zastoupení žen ve struktuře pracovníků i v jednotlivých odvětvích a profesích. Dále vytváříme typy skupin žen podle hlavního a vedlejších zdrojů příjmů jejich rodin. U žen — členek JZD, jejichž příjem je jen doplňujícím zdrojem příjmů rodiny, se projevují objektivní tendence konzervace stávajícího stavu zemědělské výroby. Hlavním prvkem motivační struktury těchto žen je mít záhumenek, z kterého z podstatné části kryjí náklady na potraviny pro rodinu.

Zvýšením produkce zemědělských podniků, vedoucí ke snížení cen potravin a tím i ke snížení celkových nákladů na potraviny vůbec, ztrácí své funkce tento motivační prvek. I tento moment vystupuje paradoxně — jako brzda rozvoje a současně jako nutnost v daných podmínkách (z provedených předvýzkumů 5994 rodin na vesnici je 1194 rodin, kde žena je v zemědělství a muž v jiných odvětvích, 264 rodin, kde muž je v zemědělství a žena v jiných odvětvích).

V tomto mikroelementu zkoumáme dále začlenění pracovníků do rodin, otázky snoubenců, výběr partnera, problémy novomanželů, typy rodin, počet dětí a faktory, ovlivňující relativně nejefektivnější zdroj nových pracovních sil pro zemědělské podniky.

V sociálně ekonomické charakteristice sledujeme působení takových faktorů na fungování systému, jako: sociální (třídní) příslušnost pracovníka před vstupem do JZD a v současnosti, účast na formách vlastnictví výrobních prostředků, profesionální zařazení pracovníka v podniku a v provozní jednotce, kvalifikace pracovníka, výše a forma odměny za práci a výkon činností v podniku, možnosti, oblasti a úroveň realizace odměny pracovníka, struktura příjmů a vydání, velikost důchodů ze záhumenek, struktura pracovního času.

V sociálně politické charakteristice zkoumáme především typy členství

v JZD a v podniku (člen JZD a zaměstnanec), členství podle zaujetí pozic v podniku a mimo podnik (v organizacích souvisejících s činnostmi v zemědělství), to je vertikální a horizontální integraci a současně členství v organizacích politického systému společnosti, členství pracovníků ve společenských skupinách apod.

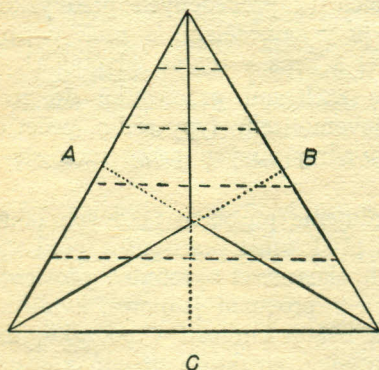
V sociálně psychologické charakteristice sledujeme struktury rolí, typy vztahových skupin, postavení ve skupinách, soustavy hodnot, postoje k družstvu, k podniku, k vedení podniku, k práci, k zemědělskému povolání, k profesi, k dělbě a rozsahu kompetence, přirozené autority ve skupinách a v podniku, akční a percepční kapacitu a akční a percepční flexibilitu vedoucích pracovníků JZD.

Všechny části tohoto elementu analyzujeme ve vztazích s ostatními elementy systému.

SYSTÉM POZIC, ROLÍ A PROFESÍ, ORGANIZAČNÍ STRUKTURY, TYPY VAZEB, DĚLBA KOMPETENCE

Členové různých společenských skupin se sdružují v zemědělském podniku k vykonávání zemědělskovýrobních činností (výroba ve smyslu: výroba, rozdělování, směna a spotřeba), některých ekonomických a kulturně politických činností. Získávají pozice, jsou jim svěřeny „funkce“ a role. JZD a organizace v nadpodnikové a mimopodnikové sféře formují tyto prvky v soustavu, jejíž funkcí je optimálně a racionálně plnit cíle podniku i cíle společnosti. Tím se vytváří systém pozic, rolí a profesí, který je vertikálně i horizontálně členěn a uzpůsobován k plnění funkcí podniku.

Avšak organizace zemědělského podniku není jen (nebo převážně) systémem stanovených a vymezených činností, úkolů, povinností apod. Právě v těchto vztazích, které jsou předurčeny pro fungování podniku, se prolíná celá síť nejrůznějších jednání, chování, vazeb a spojení jednotlivců i celých skupin, které se s nimi nekryjí. Čili všechny formální vztahy jsou realizovány jen tehdy, jestliže se současně realizují vztahy neformální. Členové vstupem do formálních vztahů organizace vytvářejí postupně velmi rozmanitou síť vztahů neformálních, čímž uvádějí do chodu celou organizaci. Komplex těchto vztahů a vzájemné vazby mezi nimi představuje daný stupeň dynamiky organizace zemědělského podniku JZD.



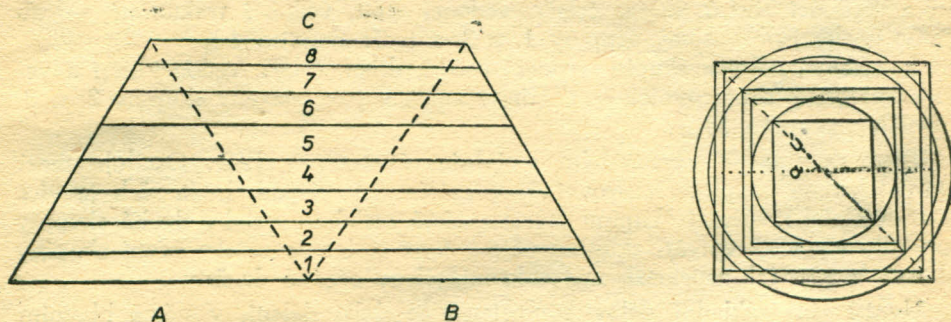
1. Schéma typů základních struktur v JZD

Vedle analýzy pozic, rolí a profesí, s vymezením jejich odlišnosti a hierarchickým členěním, zkoumáme pole rolí jako typy sfér sociálních situací, ve kterých se mohou jednotlivé role realizovat při plnění cílů podniku i cílů skupin i jednotlivců.

Na základě analýzy specifičnosti zemědělských podniků JZD se vytvářejí typy struktur. Jsou to především různé stupně mezistruktury ve struktuře podniku (vedení podniku a družstva), dvě formy institucionálně formální struktury (to je institucionálně formální struktura samosprávy družstva a institucionálně formální struktura kvali-

fikovaného profesionálního vedení podniku AB) a pospolitně neformální struktura C. Všechny tyto základní struktury se vzájemně, různou mírou (v jednotlivých JZD) prolínají (obr. 1).

Těmito strukturami prolínají další roviny struktur zemědělského podniku, a to zejména: kompetenční, politická, profesionální, skupinová, biosociální, komunikační, sociálně ekonomická, lokálně prostorová (obr. 2).



2. Prolínání dalších struktur základním schématem 3. Znázornění systému okruhů kompetence

Všechny hlavní struktury (roviny) mají odlišný charakter od struktur v průmyslových podnicích a do značné míry i v podnicích státních statků, přesto, že ve svém komplexu vyjadřují účast lidí na společenských činnostech v podnikové formě účasti.

Vazby a spojení jsou v modelu sociálního systému JZD členěny podle geneze, charakteru a funkcí. Na základě těchto skupin se analyzují vztahy s jinými elementy systému.

K o m p e t e n c i analyzujeme jako sociologickou kategorii, jejímiž hlavními prvky jsou společenská podniková pozice, role a profese, které jsou formovány dosaženým stupněm dělby práce, koordinace a subordinace činností při realizaci cílů podniku, hierarchickým řazením funkcí podniku vertikálně a horizontálně. Při její analýze je nutné dále vycházet ze zvláštností zemědělského podniku, z motivačních struktur, z majetkoprávních vztahů, z norem upravujících podnikatelskou činnost, z forem integrace podniků, ze vztahů podniků k odběratelům, dodavatelům, z míry pravomoci státních orgánů k JZD, ze vztahu stranických orgánů a organizací k JZD, ze stupně používání matematických metod a výpočetní techniky v řízení podniku, ze systému stability a kvalifikačního růstu nositelů podnikových (střediskových, jednotkových) funkcí.

F u n k c í kompetence je racionální uvádění v pohyb prostředků podniku činností pracovníků za účelem dosahování cílů. Kompetence je tedy vztahem mezi držitelem pozice, vykonavatelem profese a role, prostředky podniku, činnostmi pracovníků a cíli podniku (i společnosti).

Základní dělbou kompetence je:

- a) profesionální způsobování činnosti pracovníků neboli vedení pracovníků při realizaci cílů podniku,
- b) profesionální disponování prostředky a činnostmi podniku (jednotek),
- c) profesionální manipulace s prostředky podniku při realizaci cílů.

Touto dělbou jsou formovány základní skupiny pracovníků v dělbě kompetence:

1. předseda, agronom, zootechnik, mechanizátor, ekonom — jen ab;
2. pracovníci rostlinné, živočišné a nezemědělské výroby a služeb — jen c;
3. vedoucí polních skupin, vedoucí chovů, vedoucí dílen, četaři, vedoucí stájí, vedoucí traktoristé — abc;
4. předseda, agronom, zootechnik, mechanizátor, ekonom, vedoucí polních skupin, vedoucí chovů, dílen, četaři, vedoucí stájí, vedoucí traktoristé — ab (těmito znaky jsou spojeny skupiny 1. a 3. a tvoří skupinu 4.);
5. vedoucí polních skupin, vedoucí chovů, dílen, četaři, vedoucí stájí a vedoucí traktoristé a pracovníci — c (tímto znakem jsou spojeny skupiny 2. a 3. a vytvářejí skupinu 5).

Třetí skupina je významným sociálním útvarem v JZD. Osciluje mezi první a druhou skupinou pracovníků, v extrémních případech (a těch je více než normálních) vytváří skupinu čtvrtou, čímž zeslabuje vztahy druhé skupiny k první, častěji však vytváří skupinu pátou, čímž zeslabuje vztahy první skupiny k druhé. V různých aspektech sem zahrnuje členy orgánů družstva.

Uvnitř této základní dělby kompetence je další dělení, v němž hlavním měřítkem jsou okruhy, rozsahy a čtverce kompetence.

Okruhem kompetence rozumíme vzájemné vztahy stupňů podřízenosti a nadřízenosti v podniku i v provozních jednotkách a prostor pro realizaci kompetence (míra svobody a omezení).

Největší okruh má předseda JZD (zatím bez členské schůze a představenstva) — označíme jej jako první. Ve stupních podřízenosti a nadřízenosti je vyjádřen: 0 0 1 3 (tzn. žádný stupeň nadřízenosti přímé, žádný stupeň nadřízenosti nepřímé, jeden stupeň podřízenosti přímé a tři stupně podřízenosti nepřímé. Druhým okruhem jsou okruhy agronoma, zootechnika, mechanizátora, ekonomy, ve stupních podřízenosti a nadřízenosti: 1 0 1 2. Třetí okruh tvoří vedoucí polních skupin, vedoucí chovů, vedoucí dílen, ve stupních 1 1 1 1. Čtvrtý okruh tvoří četaři, vedoucí stájí, vedoucí traktoristé, ve stupních 1 2 1 0 a pátý okruh pracovníci, ve stupních 1 3 0 0.

Dále platí, že okruh $1 > 2 > 3 > 4 > 5$ a čím si jsou jednotlivé okruhy blíže a čím jsou větší (nikoliv absolutně), tím větší jsou prostory pro realizaci kompetence všech okruhů.

V JZD jsou však další okruhy, a to členská schůze JZD včetně jejích komisí (I.), představenstvo JZD včetně jeho komisí (II.), člen JZD (III.). Zde platí: okruh $I > II$, 1, 2, 3, 4, III, 5. Z hlediska prostoru realizace kompetence je efektivnost závislá na poměrech poloměrů (r) k největšímu poloměru okruhu kompetence. Tedy:

$$E = \frac{rI}{rII} + \frac{rI}{rIII} + \frac{r1}{r2} + \frac{r1}{r3} + \frac{r1}{r4} + \frac{r1}{r5} + r1 - r1$$

V našem modelu hledáme vztah obou soustav okruhů kompetence (1–5 a I.–III.), neboť předseda JZD z hlediska JZD jako podniku je jeho ředitelem, musí mít proto rámec, v němž svobodně uskutečňuje svou kompetenci vedoucího pracovníka. Současně je podřízen členské schůzi družstva. Obdobně je tomu ve vztahu k představenstvu a u vedoucích pracovníků — agronom, zootechnik, mechanizátor, ekonom. Proto okruh kompetence předsedy JZD jako „ředitele“ je větší než okruh kompetence členské schůze JZD a okruh kompetence „před-

sedy“ družstva je menší než okruh členské schůze i představenstva. Jde tedy o zachování nejvyšší kompetence v okruhu členské schůze a přitom je třeba, aby vedoucím pracovníkům zůstal maximální prostor samostatnosti řízení podniku, středisek, odvětví i provozních jednotek.

Okruhy kompetencí 1 až 5 převedeme do soustavy čtverců, kde poloměr okruhu se rovná

$$r = \frac{\frac{a}{2} + \frac{ú}{2}}{2} \quad (a = \text{strana čtverce} \\ ú = \text{úhlopříčka čtverce})$$

pak: $rI > \frac{a/1/}{2} < \frac{ú/1/}{2} \quad \frac{a/1/}{2} < rI \quad \frac{ú/1/}{2} > rI \text{ i } rII$

$$r2 < rI, rII, r1, \frac{ú/2/}{2},$$

$$\frac{a/2/}{2} < rI, rII, r1, \frac{ú/2/}{2} > rI, rII,$$

$$rIII = \frac{ú/5/}{2} \quad \frac{ú/3/}{2} = rII \quad \frac{a/4/}{2} = rIII$$

(Obr. 3)

V systému okruhů kompetence v zemědělském podniku JZD zkoumáme také okruhy kompetence základních organizací KSČ. Vzhledem ke složitosti těchto vztahů se však jimi v této stati nezabývám.

Pro zkoumání realizace kompetence je nezbytná kategorie rozsah kompetence. Vyjadřuje míru a stupeň pravomoci, rozhodování, doporučování, odpovědnosti, standardu chování a jednání, profesionální znalosti a schopnosti v příslušných okruzích. Rozsah spoluurčuje okruh, který plní současně funkci formy rozsahu a je jeho prostorem. O celkový rozsah kompetence se dělí jednotlivé stupně a pracovníci. Dělbá rozsahu vytváří soustavy okruhů kompetencí. Čím je dělbá deformovanější, tím jsou okruhy vzdálenější od optima. Rozsah kompetence dále sledujeme podle oblastí, a to: v celém podniku, v jednotlivých odvětvích, střediskách, provozních jednotkách a skupinách, ve všech oblastech funkcí a cílů podniku, v jednotlivých oblastech cílů podniku, v oblasti profesionálního způsobování činnosti, profesionálního disponování prostředky a činnostmi podniku a v profesionálním manipulování prostředky v pracovních procesech.

Realizovanou kompetenci v JZD zkoumáme pomocí stupnic a křivek a sledujeme:

- poloměry jednotlivých okruhů,
- skutečně realizovanou kompetenci každého stupně,
- realizovanou kompetenci stupňů 1–5,
- realizovanou kompetenci I.–III.,
- realizovanou kompetenci 1–5, I–III a stranické organizace,
- tvary jednotlivých realizovaných kompetencí,
- překrývání a bílá místa v realizaci kompetence jednotlivých stupňů i podniku jako celku,
- tvary realizovaných kompetencí v oblastech: způsobování činností; disponování prostředky; manipulací prostředky.

Cílem zkoumání je poznat míru vztahu mezi jednotlivými okruhy a rozsahy kompetencí, která je optimální pro fungování podniku. Předpokládáme, že míra vztahu je dána poměrem čtverců. Z hlediska vnitřních faktorů efektivnosti by optimum čtverců bylo takové, že každá vnější hrana čtverce vnitřního by byla v minimální blízkosti hrany čtverce vnějšího. Z hlediska vnějších faktorů efektivnosti fungování by optimum bylo takové, že vnější hrana čtverce kompetence podniku JZD by byla v minimální blízkosti vnitřních hran čtverců v nadpodnikové sféře a vedle hran čtverců organizací v jiných sektorech národního hospodářství (rovnoprávnost). Čím je z hlediska třetího rozměru model čtverců kompetence nižší, tím se stává fungování podniku JZD nezávislým na počtu čtverců a jejich případné velké množství se stává samozřejmě zbytečným. Čím je však model čtverců vyšší (třetí rozměr), tím více se stává JZD neschopným fungovat, neboť velké rozpětí mezi jednotlivými čtverci kompetence vyřazuje více méně automaticky zčásti nebo úplně nižší okruhy z funkčního působení systému podniku. (Další elementy sociálního systému podniku jsou uvedeny mnohem stručněji k rozsahu článku).

PROCESY ROZHODOVÁNÍ A SOUSTAVA KOMUNIKACÍ

V obou těchto elementech, které jsou nejvíce spjaty s elementem „cíl“ a s elementem „systém pozic... dělba kompetence“ pokládáme za hlavní vlastní realizaci kompetence z aspektů „vedení kolektivů“. V e d e n í charakterizujeme jako funkci dynamiky vzájemných vztahů mezi charakteristikami osobností vedoucího, charakteristikami osobností vedených a charakteristikami situace, v níž se obě strany nacházejí. Procesy rozhodování a soustava komunikací jsou jen stránkami celého procesu vedení pracovníků při realizaci cílů podniku.

Na jednotlivých stupních organizace zkoumáme druhy rozhodování, jejich vztah k cílům podniku, odvětví, jednotce resp. pracovní skupině, vztah k prostředkům a formám, jimiž se (a v nichž se) rozhodování realizuje, soulad a nesoulad v rozhodování jednotlivých stupňů podniku (tím dokončujeme poznání „překrývání“ a „bílá místa“ realizací kompetence), stupeň aktivity vedených pracovníků při přenosu rozhodnutí a při jeho realizaci.

Všechna rozhodnutí zkoumáme:

1. Z hlediska jejich tvorby: kdo se na tvorbě podílí (jen vedoucí pracovníci, specialisté, pracovníci podniku, odvětví, jednotky apod.), z jakých zdrojů informací jsou rozhodnutí činěna.

2. Z hlediska charakteru: koncepční, komplexní, dlouhodobá, operační, provozní atd.

3. Z hlediska jejich přenosu pracovníkům a jejich akceptace.

4. Z hlediska kontroly realizace rozhodnutí. V souhrnu vytváříme typy organizací podle druhů, charakteru a realizace rozhodnutí.

V soustavě komunikací zkoumáme zejména informační okruhy podniku a jejich vazby na informační okruhy mimo podnik. Analyzujeme dvě funkce těchto okruhů, jednak jako stálý zdroj informací (vertikálně i horizontálně se zpětnými vazbami), jednak jako zdroje schopností vedoucích pracovníků pro výběr informací z komunikační sítě. Zvláštní místo v analýze tohoto elementu mají vstupy, výstupy, filtry, přenosná centra, jejich struktura, funkce a kapacita. V podmínkách současných JZD zkoumáme faktory ovlivňující krytí informací o činnostech v podniku a překrývání komunikační sítě JZD s okruhy místa působnosti (vesnice, skupiny apod.).

PRÁCE, ČINNOSTI A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

V elementu práce a činnosti zemědělského podniku sledujeme vztah cílů podniku, množství a druhy prací, počet a kvalifikaci pracovních sil, prostředky jimiž jsou práce vykonávány, pracovní prostředí, motivace pracovníků pro vykonávání prací a činností, vlastní procesy práce a výsledky prací. K této analýze vytváříme několik různých typů a modelů, jako druhy prací:

1. ruční práce,
2. ruční práce s nástrojem jednoduchým,
3. ruční práce s nástrojem složitým,
4. ruční práce s živou silou a nástroji,
5. ruční práce s nástroji poháněnými jinou než lidskou energií,
6. práce s ručním řízením stroje,
7. práce s poloautomatickými stroji,
8. práce na částečně mechanizované lince,
9. práce na mechanizované lince,
10. práce u automatické linky.

Jejich subtypy členíme pak podle charakteru práce a výroby: v přípravné fázi, v bezprostřední výrobě, v následné fázi výroby, práce výkonné, řídicí, administrativní.

Kvalifikace pracovníků:

1. nekvalifikovaní, bez praxe v zemědělství,
2. nekvalifikovaní s praxí v zemědělství,
3. zaškolení a vyučení pro zemědělské práce,
 - a) s praxí,
 - b) bez praxe v zemědělství,
4. se středoškolským zemědělským vzděláním,
 - a) s praxí,
 - b) bez praxe v zemědělství,
5. s vysokoškolským zemědělským vzděláním,
 - a) bez praxe,

I. Typy vykonávaných prací

Práce vykonávaná	Kontrola	V kratším čase	Včas	Opožděně
kvalitně (norma)	vedoucího	1	4	7
	skupiny	2	5	8
	bez kontroly	3	6	9
méně kvalitně	vedoucího	10	13	16
	skupiny	11	14	17
	bez kontroly	12	15	18
nekvalitně	vedoucího	19	22	25
	skupiny	20	23	26
	bez kontroly	21	24	27

b) s praxí v zemědělství (rozumí se i ekonomické vzdělání, např. ekonom apod.).

Z toho pak konstruujeme modely podniků podle množství, druhu prací a počtu a kvalifikace pracovních sil (tab. I).

Prostředí analyzujeme v tomto modelu v několika typech. Jako prostředí cyklická (v dlouhodobých cyklech a ve výrobních cyklech), prostředí prstovně pohyblivá, prostředí s relativně stejnými pracovními procesy, prostředí stálá, měnící se a prostředí zdvojená. Jako prvky jednotlivých typů prostředí vyčleňujeme tyto komplexy: druhy prací vykonávaných v daném prostředí, množství prací (odtud i velikost a charakter skupin), používaná technika v prostředí práce (profese), klimatické podmínky, velikost prostředí, poloha, prostor, bezpečnost a hygiena prostředí, sociální situace v jednotlivém prostředí a v čase, psychické charakteristiky jednotlivých prostředí, kultura prostředí (v širším smyslu).

POUŽÍVANÁ TECHNIKA A APLIKOVANÉ VĚDECKÉ POZNATKY

Tento element sociálního systému podniku JZD není ještě dokonstruován, vzhledem k návaznosti na jiné vědní obory. Jeho předpokládaná skladba je: používané nástroje, stroje a zařízení, hospodářské objekty, jejich umístění a parametry, používaná zemědělská a orná půda, hospodářské zvířectvo, stupeň používání ekonomických rozborů, ekonomických modelů, a ekonometrie v řízení podniku a středisek, stupeň používání poznatků psychologie, sociologie, teorie řízení, matematiky, kybernetiky apod., systém získávání poznatků zemědělských, veterinárních, technických, ekonomických, matematických, právních aj. věd a jejich aplikace v řízení podniku (cíle). Vědecké poznatky v procesech rozhodování. Všechny tyto prvky se měří současnými parametry.

POTŘEBY, ZÁJMY A ASPIRACE

Potřeby a zájmy pracovníků zkoumáme z několika hledisek: jak si je představují samotní pracovníci, podnik, a jak se jeví objektivně. Prvý typ lze poměrně dobře zjišťovat i měřit, stejně i typ druhý. Problémem zůstává typ třetí — objektivní potřeby pracovníků v zemědělských podnicích. Z poměrně rozsáhlých předvýzkumů pro konstrukci tohoto modelu vyplývá, že subjektivní potřeby pracovníků jsou větší než jejich uspokojení, relativně stejné jako předpokládá podnik a stejně, či spíše menší, než potřeby objektivní. Tyto poznatky ukazují na takový problém, jako je např. hmotná zainteresovanost a zvyšování výroby, kvalifikace a odměna, reprodukce pracovní síly apod.

Potřeby a zájmy dále členíme na přímé, zprostředkované a ostatní. Prvé dvě skupiny se vztahují k činnostem v podniku a s podnikem souvisejícím. První skupinu tvoří potřeby, zájmy a aspirace, které jsou v určité míře a bezprostředně uspokojovány v podniku, druhou skupinu potřeby a zájmy uspokojované mimo podnik, ale s výchozím předpokladem uspokojení v podniku.

Při zkoumání tohoto elementu používáme preferenčních stupnic potřeb, zájmů a aspirací, vyjádřených řadou $1 > 2 > 3 > n$. Od prvních stupňů však tvoříme další řady, čímž se vytvářejí celé hierarchie potřeb, zájmů a aspirací pracovníků. Odtud pak se tvoří jejich typy nebo skupiny potřeb a zájmů od nej důležitějších po méně důležité až k nedostatku potřeb a k nezájmu.

Jak vyhlíží jedna ze skupin z předvýzkumu (velmi zkráceně):

1. Velmi důležité potřeby a zájmy: lépe placená práce, spravedlivé hodnocení, jistota v pracovním zařazení, mít kvalifikovaného vedoucího,

dobrou organizaci práce, penzijní zabezpečení, nevykonávat těžké fyzické práce, vybavení bytu atd.

2. Důležité potřeby a zájmy: pracovat v živočišné výrobě, mít záhumenek (nebo cca 10 000 Kčs ročně), pracovat v dobré partě, být uznáván skupinou i vedoucím, pracovat na směny atd.
3. Malé potřeby a zájmy: chránit vlastnictví podniku, účastnit se řízení podniku, pracovat v rostlinné výrobě, být zlepšovatelem, vybavení podniku technikou, získat kvalifikaci aj.
4. Nedostatek potřeby a zájem: odejít z podniku, podávat nadprůměrné výkony, pracovat celodenně, pracovat sám, být uznáván jako pracovník mimo podnik, účastnit se veřejného života v místě působnosti podniku apod.

PŘÍRODNÍ A SPOLEČENSKÉ PROSTŘEDÍ

Tento element přesahuje svými prvky hranice podniku. Přesto však jej do systému zařazujeme vzhledem k jeho působení na formování některých elementů systému podniku. Jako prvky vyčleňujeme přírodní, geografické a společenské stránky. Společenskou stránku pak tvoří sociálně demografické prvky, sociálně ekologické prvky, sociálně ekonomické, sociálně politické, psychologické a kulturní prvky prostředí působnosti zemědělských podniků JZD.

ZÁVĚR

Jednotná zemědělská družstva jako zemědělské podniky lze poznávat z několika přístupů. Za jeden z nich pokládám sociologické modely, jejichž jednou variantou je tento stručný přehled. Nebylo možné v daném rozsahu vyložit nejen všechny elementy a jejich skladebné části, ale ani působení elementů a mikroelementů navzájem a na celý systém. Celý model byl konstruován z poznatků obecné sociologie, sociologie zemědělství, sociologie průmyslu a jiných vědních oborů a z mnoha dílčích předvýzkumů jednotlivých stránek a procesů v JZD. V modelu jsou zahrnuty poznatky z desítek zemědělských podniků a poznatky získané od několika set pracovníků různých kategorií z téměř 250 podniků JZD. Přesto celý model není kompletní a je dosud v procesu tvorby, ačkoli již je v počátečním stadiu verifikace v zemědělských podnicích. Model sociálního systému není tedy ani kompletní, ani stabilní, postačí však v současné době jako výchozí teoretickometodologický základ sociologického výzkumu společenských vztahů v JZD, jehož je nedílnou organickou součástí.

Literatura

1. ALLEN, L. A.: Řízení a organizace. Praha VÚVA (překlad). — 2. AUERHAN, J.: Technika, kvalifikace, vzdělání. Praha, 1965. — 3. DAHRENDORF, R.: Industrie und Betriebssoziologie. Berlin, 1956. — 4. HORÁKOVÁ, E.: K sociologické analýze zemědělského podniku: vedoucí pracovníci - sociální role - formální struktura. = „Sociologie a historie zemědělství“, 3, 1967: 45-56. — 5. KABRHEL, J.: Socialistické přeměny naší vesnice. = „Nová mysl“, 1965, 3. — 6. KRĚNEK, F.: Sociální systém zemědělského podniku JZD. Kandidátská disertační práce, VŠZ Brno, 1967. — 7. LAMSER, V.: Základy sociologického výzkumu. Praha, 1966. — 8. MARCH, J. G. - SIMON, H. A.: Teorie organizací. Warszawa, 1964. — 9. MARX, K.: Kapitál I. Praha, 1953. — 10. MATEJKO, A.: Praca i koleżeństwo. Warszawa, 1963. — 11. MAYNTZ, R.: Soziologie der Organization. Reinbek bei Hamburg, 1963. — 12. PARSONS, T.: Teoria ogólna w socjologii. Warszawa, 1965. — 13. TAUBER, J. Spe-

cifický charakter vědeckotechnické revoluce v zemědělství a její společenské důsledky. = I. celostátní sjezd sociologů, Špindlerův Mlýn, 1966. — 14. ZETTERBERG, L. O.: O niektorých spôsobach systematyzacji twierdzeń socjologicznych. = „Studia socjologiczne“, 1961, 3.

Социальная система сельскохозяйственного предприятия ЕСХК

В статье приводится один из социологических приемов изучения сельскохозяйственных предприятий — единых сельскохозяйственных кооперативов, образующих количественное и качественное большинство в системе сельскохозяйственных предприятий ЧССР. Эти предприятия рассматриваются на основе социологической модели социальной системы предприятия. Конструкция модели основывается на социологической теории и результатах предварительного исследования ЕСХК. Система обособлена в качестве органического комплекса общественных элементов, объединенных распределением функций и мерой участия в действии всего комплекса. Каждый из элементов для комплекса необходим; деформация одного вызывает деформацию остальных. Типы элементов построены таким образом, что их составные части в определенной мере содержатся во всех остальных элементах системы. В качестве элементов изучались: цели сельскохозяйственного предприятия; люди, члены ЕСХК, работники предприятия, система позиций, ролей и профессий, организационные структуры, распределение компетенций; процессы принятия решений; система коммуникаций; виды работ и деятельности предприятия; применяемая техника и использование данных науки; нужды, интересы и стремления работников: природно-общественная среда работы сельскохозяйственного предприятия ЕСХК.

Вся модель рассматривается как определенная степень познания до сих пор малоизвестных сторон ЕСХК и одновременно как средство более подробного ознакомления с сельскохозяйственными предприятиями. Модель является неразрывной частью социологического исследования и его теоретическо-методологической основой.

The Social System of Agricultural Enterprises — of Unified Agricultural Co-operatives

This paper submits one of the sociological approaches to the examination of agricultural enterprises — of Unified Agricultural Co-operatives, which form a qualitative and quantitative majority in the system of agricultural enterprises in Czechoslovakia. It examines these enterprises on the basis of a sociological model of the social system of the enterprise. The construction of the model is based on the sociological theory and on the results obtained in pre-investigations carried out at Unified Agricultural Co-operatives. The system has been defined as an organic complex of social elements linked by a division of functions and by the extent of the participation in the functioning of the whole. Each of the elements is necessary for the whole. Deformation of one elements causes a deformation of the others. The types of elements have been constructed in a way so that their structural parts are contained to a certain extent also in all other elements of the system. As elements have been examined: the aims of the agricultural enterprise, people, members of the Unified Agricultural Co-operative, workers of the enterprise, the system of positions, roles and professions, the structural organization, division of competence, processes of decision, the system of communications, work and activity of the enterprise, work environment, machines and scientific discoveries applied, requirements, interests and aspirations of workers, and the natural and social environment of the sphere of activity of the Unified Agricultural Co-operative.

The whole model has been conceived as a certain degree of knowledge of hitherto little known aspects of Unified Agricultural Co-operatives and, simultaneously, as a means for a higher degree of knowledge as regards agricultural enterprises. The model is an inseparable component of sociological research, of which it forms the theoretico-methodological basis.

Adresa autora:

Doc. RSDr. František Křenek, Ústav sociologie vesnice a zemědělství Vysoké školy zemědělské, Brno.
