

■ JRD je výrobné ekonomickou jednotkou a súčasne spoločenským systémom, ktorý sa skladá z formálnych a neformálnych skupín. Každá z nich má špecializovanú funkciu, napr. výrobnú, technicko-organizačnú, mocenskú a iné. Každý člen býva príslušníkom viacerých skupín. Všetky sociálne jednotky sú vzájomne pospájané a pôsobia na seba. Z delby práce a z formálnej kompetencie vyplýva, že podnikateľské iniciatívy v družstve vyvíja predovšetkým skupina vedúcich pracovníkov, pochopiteľne len v rámci noriem, ktorými globálna spoločnosť limituje hranice tejto iniciatívy.

Skutočnú výrobu však v podniku realizujú najnižšie zložky formálneho organizačného systému — pracovné skupiny. Formálne sa u nich predpokladá len odborný a disciplinovaný výkon príkazov. V praxi však, v zložitých podmienkach poľnohospodárskej výroby, nie je bez tvorivej aktivity členov výrobných skupín mysliteľné plné využitie výrobných podmienok, pretože ich v podniku poznajú z dennej praxe najdôkladnejšie predovšetkým tí, ktorých denná práca v praxi realizuje výrobný proces. Ak by pracujúci len mechanicky realizovali príkazy vedúcich, ťažko by sme mohli čakať zhospodárnenie výroby.

Čo je hlavný ekonomický dôvod všetkých snáh o rozvoj tvorivej aktivity manuálnych pracovníkov a celých pracovných kolektívov v materiálnej výrobe? Pri rozvíjaní všetkých foriem socialistického súťaženia sa zdôrazňovala subjektívna, predovšetkým morálna — politická stránka iniciatívnej práce. Objektívnym faktorom iniciatívy, ich objavovaniu, hodnoteniu a vytváraníu sa však nevenovala nijaká pozornosť. Ani iniciatívu pracovných kolektívov v JRD nemožno chápať izolovane, ako prejav uvedomenia, ktorý má len svoju subjektívnu stránku, ale treba ju vidieť predovšetkým ako objektívny proces, ktorý je podmienený predovšetkým sústavou výrobných, organizačných a ekonomických vzťahov v družstve. Pre štúdium objektívnych podmienok pracovnej iniciatívy sa ukázali zvlášť vhodné pracovné kolektívy, ktoré vstúpili do súťaže o titul „Brigáda socialistickej práce“, pretože sa od bežných pracovných skupín líšili predovšetkým tým, že cieľavedome a programovo usilovali o progresívne technické, ekonomické, organizačné zmeny vo výrobnom procese na svojom úseku. Tým vznikol svojrázny experiment, ktorého metodická prednosť spočívala v tom, že pri ochote subjektu po iniciatívnom konaní, rozhodovali objektívne podmienky o výsledkoch výrobného úsilia skúmaných kolektívov. Objektívne podmienky iniciatívy sme získali z analýzy výrobných výsledkov 45 výrobných kolektívov, ktorých činnosť sme sledovali počas piatich rokov (v rokoch 1961—1965), aby sme eliminovali náhodné vplyvy, ktoré v poľnohospodárstve spôsobujú nekontrolovateľné prírodné podmienky.

Objektívny obraz o príspevku ekonomickej aktivity pracovného kolektívu k rozvoju svojho podniku možno získať len všestrannou analýzou jeho výrobných výsledkov. Treba však poznamenať, že pri hodnotení výrobných výsledkov sme vychádzali z ich porovnania s plánom. Tento fakt implikuje aj moment relatívnosti hodnotenia, pretože výrobné ciele podniku vyjadrené plánom berú ohľad na dosiahnutý stupeň rozvoja výroby a sú aj výrazom individuálnych výrobných a ekonomických podmienok každého podniku. Preto aj program, ktorý si skúmané kolektívy dávali

a ktoré boli výrazom ich subjektívneho hodnotenia možností zvýšiť, prípadne zhos-
podárniť výrobu na svojom úseku tiež naväzovali na plán podniku.

Stupeň ekonomickej a výrobnjej progresivity každej výrobnjej skupiny bolo
možno posúdiť len relatívne vzhľadom k stanoveným úlohám. Tento postup vyplý-
nul aj z organizačných podmienok činnosti súťažiacich kolektívov na JRD. Členovia
pracovnej skupiny, prípadne jej časti, ktorí vstupovali do súťažiaceho kolektívu, boli
buď individuálnymi alebo kolektívnymi nositeľmi úloh vyplývajúcich z plánu vý-
roby podniku. Program ich pracovnej aktivity vždy zahrňoval a prekračoval pô-
vodný plán skupiny, akceptoval ho a bol s ním vo všetkých prípadoch konformný
bez akejkolvek kritickej analýzy. Obsahom činnosti súťažiacich kolektívov museli
byť nutne plánované výrobné úlohy, pretože inakšie by sa strácala ich väzba na
podnikovú organizačnú štruktúru.

KLASIFIKÁCIA SKÚMANÉHO SÚBORU

Pri skúmaní podmienok iniciatívy sledovaných pracovných kolektívov sa
ukázali dôležité dva znaky:

1. postavenie kolektívov v delbe práce umožnilo ich roztriediť do 3 skupín:
na rastlinné, živočíšne a mechanizačné, s rôznym stupňom autonómie a tým
potreby koordinujúceho riadenia;

2. vzťah organizačnej štruktúry súťažiacich kolektívov k pôvodnej orga-
nizačnej štruktúre pracovných skupín.

Vzhľadom k organizačným zmenám, ktoré hnutie BSP v pracovných útva-
roch vyvolalo, možno usúdiť, že existujúci organizačný rámec formálnej skupiny
nevytvára vhodné podmienky pre iniciatívu. Preto si niektoré kolektívy vytvá-
rali nové, vhodné organizačné vzťahy, ktoré mali svoj výraz predovšetkým vo
voľbe vedúceho, ktorý existoval popri formálnom vedúcom. Tento jav ukazoval
na určité demokratizačné tendencie, ktoré sa prejavili v istej snahe formalizovať
neformálnu autoritu v skupine. Porovnanie s pôvodnou štruktúrou umožnilo roz-
triediť skúmané kolektívy do piatich skupín:

Do prvého typu, ktorý bol totožný s členskou základňou súťažiaceho ko-
lektívu s pôvodnou pracovnou skupinou a viedol ho formálny vedúci, patrilo
24 % všetkých sledovaných kolektívov.

Do druhého typu, ktorý sa vyznačoval tým, že do súťaže vstúpili všetci čle-
novia formálnej pracovnej skupiny, ale viedol ju jeden z manuálne pracujúcich,
patrilo najviac skúmaných kolektívov — 36 %.

Do tretieho typu, ktorý mal užšiu členskú základňu ako pracovná skupina,
v rámci ktorej kolektív vznikol, patrilo 9 % skúmaných kolektívov. Viedol ho
formálny vedúci.

Do štvrtého typu, ktorý zahrňoval len časť pracovnej skupiny a viedol ju ne-
formálny vedúci, patrilo 27 % z celkového počtu skúmaných jednotiek.

Do piateho typu, ktorý združoval len niektorých pracovníkov z rôznych vý-
robných skupín, na čele s niektorým formálnym vedúcim, patrilo 4 % skúma-
ných kolektívov.

Triedenie na základe členskej základne a organizačnej štruktúry súťažiacich
kolektívov umožnilo hlbšie posúdenie ich výsledkov nielen podľa druhu práce,
ale aj v rámci samotných výrobných odvetví, čím analýza prenikla hlbšie a ob-
jektívnejšie do podmienok rozvíjania tvorivej aktivity subjektu ako výrobcu.

Prv ako vyhodnotíme výsledky výrobnjej aktivity sledovaných kolektívov
treba poznamenať, že ich výsledky boli podmienené dnes už aspoň teoreticky
prekonanou direktívnou sústavou riadenia poľnohospodárstva.

Hlavným nástrojom riadiaceho procesu bol plán, často pochopený nielen ako súhrn východiskových kalkulácií a optimálnych úvah, ktorých zmyslom by bola taká organizácia výroby a ľudí, aby priniesla maximálny hrubý dôchodok podniku, ale predovšetkým ako prostriedok produkcie stanoveného objemu užitočných hodnôt pre uspokojovanie hlavne nadpodnikových záujmov.

Tento rozporný charakter hlavného nástroja riadenia mal svoje vážne dôsledky pre vnútropodnikové vzťahy. V pláne, a aj v praxi, sa zdôrazňovala predovšetkým naturálna a nie ekonomická stránka výrobného procesu. V dôsledku toho sa v hodnotení pracovných kolektívov kládol dôraz ponajprv na stanovené úrody i plochy a úžitkovosť i stavy. Pováčšine nereálne plány, ktoré vyjadrovali formálne rastúci trend výroby, viedli k disproporciám v naturálnych bilanciách. Nesúlad nebolo možné odstrániť zmenou štruktúry, pretože by sa boli porušili direktívne ukazovatele.

Záujmy družstevných kolektívov sa takto nerešpektovali dostatočne účinne už v samotnom pláne, čo znižovalo ich aktivitu hneď pri jeho tvorbe. Plnenie tohoto často pasívne prijatého plánu bolo potom hlavným kritériom ich činnosti. Keďže program súťažiacich kolektívov nevyhnutne nadväzoval na plán pôvodnej skupiny a poväčšine ho vlastne len spevňoval bez ďalších objektívnych podmienok, aj úsilia o vyšší stupeň aktivity obmedzovali existujúce poruchy. Teda aj súťažiaci prevzali na seba nesúlad vo vecných väzbách a naviac odpovednosť za zvýšenie výroby v týchto poväčšine neadekvátnych podmienkach.

Dôsledky systému riadenia družstiev však pôsobili veľmi diferencovane na jednotlivé skupiny, ako ukáže rozbor ekonomických výsledkov podľa výrobných odvetví a ich organizačnej štruktúry. Tento diferencovaný dopad štátneho riadenia ukázal aj cestu na jeho zmenu a nahradenie novým modelom.

HODNOTENIE VÝROBNÝCH VÝSLEDKOV

Hodnotenie výrobných výsledkov 10 kolektívov v rastlinnej výrobe pomocou plnenia plánu hrubej produkcie a trendu v raste intenzity ich výroby v päťročnom vývoji ukázalo, že priaznivé výsledky dosiahli predovšetkým špecializované kolektívy (tabačiar, zeleninári a vinohradníci).

Vcelku pozitívne výsledky súťaženia v špecializovaných kolektívoch rastlinnej výroby možno pripísať ako objektívnym podmienkam, tak ich subjektívnemu reagovaniu na ne. Medzi priaznivé objektívne faktory treba započítať predovšetkým relatívnu výrobnú samostatnosť týchto skupín, ich pomerne malú väzbu na podnik ako celok. Z týchto dôvodov nemohla ani prípadná nízka úroveň vnútropodnikového riadenia podstatnejšie ovplyvniť ich výsledky, lebo nedostatky v koordinácii napr. materiálno-technického zásobovania sa na tieto kolektívy zvlášť neprenášajú. Zeleninárska a tabačiarska skupina ovládajú lepšie a viac výrobných faktorov ako niektoré iné útvary, a preto je trend rastu ich výroby vyrovnanejší.

Na objektívne podmienky nadväzujú aj subjektívne, čo sa prejavuje vo zvýšenej aktivite najmä kolektívov, ktoré si volili vedúceho. Vytvorenie vlastnej organizačnej štruktúry pracovníkov stmelilo, umožnilo im koncentrované posúdenie, zvýšenie a realizáciu svojho programu. Tieto kolektívy si spolu s cieľom stanovili aj podmienky a postup v záujme jeho plnenia. Podriadili mu aj dopĺňovanie si odborných vedomostí, vzájomnú spoluprácu, vnútornú sociálnu kontrolu, kolektívne meranie výkonov a ich odmeňovanie a demokratické riešenie všetkých vecných a osobných problémov. Všetky tieto faktory upevňovali kolektívnu cieľavedomosť a pomohli docieľiť kvantitatívne i kvalitatívne dobré výsledky týchto kolektívov.

V porovnaní so špecializovanými rastlinnými kolektívmi plnili s úľahou útvary v živočíšnej výrobe, najmä vo výrobe mlieka, svoje

plánované i záväzkové úlohy podstatne horšie. Rast objemu produkcie bol podstatne pomalší, plnenie plánu, resp. záväzkov, nepravidelné, málo progresívne. Avšak v rámci samotného odvetvia sú rozdiely, ktoré možno pozorovať medzi výrobou mlieka a produkciou mäsa, prípadne vajčiek.

Kolektívy, ktorých organizačná štruktúra patrí do druhého typu, splnili, až na jeden, za všetky sledované roky plány a okrem nich aj uzavreté záväzky. Uvedené výsledky aj v tomto prípade potvrdzujú našu hypotézu, že organizačná štruktúra kolektívu s totožnou členskou základňou a s vedúcim z vlastných radov vytvára priaznivejšie subjektívne predpoklady pre rozvíjanie pracovnej aktivity. Kladne však pôsobí len za súčasnosti objektívne nevyhnutých vecných väzieb a ďalších podmienok výrobného procesu. Ukazuje to aj plnenie programu kolektívu dojičiek a krmíčov v Chocholnej-Velčiciach, ktorý nedocieľoval ani plánovanú výrobu mlieka predovšetkým pre nedostatok krmív.

Spolu s organizačnou štruktúrou ovplyvňovali výrobné výsledky útvarov v chove ošipaných a hydiny priaznivo relatívne lepšie objektívne podmienky, predovšetkým štruktúru krmív. Na druhej strane zrejme hlavne nedostatok krmív pôsobil v odchove hovädzieho dobytku a menovite vo výrobe mlieka veľmi negatívne. Frustrácia, najmä v kolektívoch dojičiek, sa výrazne prejavila už aj v tom, že po prvých neúspechoch neprijímali nadprogram, pretože nevideli možnosti ani pre splnenie plánu. Je vôbec otáznne, či možno očakávať iniciatívu vo výrobe v podmienkach, kde nie sú pre jej proces vytvorené ani tie najzákladnejšie predpoklady.

Výrobné výsledky mechanizačných skupín sme merali rastom hrubej produkcie v poľnej výrobe a rastom priamych nákladov na výrobu v porovnaní s plánom. Celkove možno povedať, že len 12 % mechanizačných kolektívov prekračovalo trvale plánované úlohy. Boli to súčasné skupiny, ktoré si zvolili vedúceho BSP z vlastných radov. Ostatné kolektívy neplnili ani plánované úlohy. Vo všetkých kolektívoch bola výrazná tendencia prekračovať plánované výrobné náklady. Treba ešte poznamenať, že len $\frac{2}{3}$ súťažiacich kolektívov si dalo záväzky, ktoré mali reálny ekonomický obsah.

Pre úplné posúdenie objektívnych faktorov treba ešte ukázať, aký bol vzťah medzi rozvojom výroby a rastom osobných dôchodkov členov skúmaných kolektívov. Ide o posúdenie, či hmotná zainteresovanosť podporovala snahy po iniciatíve.

Z vývojovej tendencie zárobkov všetkých kolektívov rastlinnej výroby, predovšetkým najvýkonnejších, možno súdiť, že nimi vytvorený dôchodok redistribuovali vedenia družstiev v prospech iných skupín, predovšetkým mechanizačných, pretože rast príjmov členov rastlinných kolektívov bol podstatne nižší ako v priemere u všetkých pracovníkov a tým bol v rozpore s ich rastúcou účasťou na tvorbe hrubého dôchodku podnikov.

V súťažiacich skupinách živočíšnej výroby sa v podstate zachováva väzba medzi rastom výroby a odmeňovaním. Súčasne sa však ukázalo, že prípadné neúspechy, najmä ak ich spôsobili nedostatky v riadení, neznaša bezprostredne samotný dielčiči pracovný kolektív. Neraz tomu tak bolo práve preto, že pracovná skupina sa stmelila a vytvorila si vlastnú organizačnú štruktúru, ako to dokazujú súťažiace kolektívy v druhom, prípadne štvrtom organizačnom type, ktoré popri oficiálnych vedú práve radoví pracovníci. Útvar s touto organizačnou a sociálnou štruktúrou je v prípade potreby schopný vynútiť si aj zmenu noriem, podľa ktorých sa odmeňuje. Mimo toho sa v danom prípade uplatnili zrejme aj vplyvy, ktoré súvisia s charakterom práce a s váhou živočíšnej výroby v podniku. Z toho vyplýva, že postavenie rozoberaných súťažiacich kolektívov je sil-

nejšie ako majú špecializované útvary rastlinnej výroby, vývoj odmien ktorých, ako sme to vyššie ukázali, ani zďaleka nezodpovedá ich výrobným úspechom.

Napriek neplneniu výrobných úloh rástli zárobky traktoristov ďaleko rýchlejšie ako v priemere ostatných pracovníkov družstiev. Je to prekvapujúci poznatok, ktorý poukazuje na vážne sociálne poruchy v ekonomickom i spoločenskom systéme našich JRD. Rast mechanizácie výrobných procesov preto v priemere nevplýval pozitívne na zvyšovanie efektívnosti predovšetkým v rastlinnej výrobe.

Vcelku sme dospeli na základe rozboru výsledkov pracovnej aktivity študovaných kolektívov k poznatku, že stupeň ich iniciatívy podmienovali predovšetkým dôsledky vecných väzieb, tj. rozsah kooperácie a úroveň riadenia vzťahov, ktoré z delby a organizácie práce vyplývajú. V podstatnej súvislosti s uvedenými základnými podmienkami možno pozorovať niektoré rozdiely v prejavoch iniciatívy, ktoré sa ukázali podľa výrobných odvetví a organizačných typov týchto útvarov.

Možnosť iniciatívy pri ovplyvňovaní tvorby cieľa a vlastného programu pracovného kolektívu súvisí so stupňom jeho kooperačných vzťahov. S relatívnou samostatnosťou sa znižuje aj potreba mimoskupinovej riadiacej činnosti, čo kolektívu nielen umožňuje snahu, ale priamo vyvoláva potrebu jeho vnútornej ekonomickej a výrobnjej iniciatívy. V našom prípade to pozorujeme predovšetkým na špecializovaných skupinách rastlinnej výroby, ktoré majú v dôsledku malých väzieb na kooperačné medziskupinové vzťahy v podniku relatívnu autonómiu.

Obdobne pozitívne rozvíjali svoju aktivitu aj kolektívy živočíšnej výroby bez priamych väzieb na produkciu poľných krmovín. Avšak ošetrovatelia hovädzieho dobytku a menovite dojičky kráv zaznamenali neúspechy alebo relatívne malé kladné výsledky svojho úsilia. Ich programy už v samostatných formuláciách postrádali objektívne materiálové predpoklady pre vyššiu výrobu mlieka vo forme krmív, a to ako po kvantitatívnej, tak kvalitatívnej stránke. Nezodpovedajúce predpoklady pre realizáciu subjektívnej snahy tu poukazujú na zlyhanie nadskupinovej riadiacej, resp. koordinujúcej funkcie vo vzťahu k stimulovaniu a fundovaniu iniciatívy riadených pracovníkov.

Rešpektovanie a zabezpečovanie nevyhnutných vecných väzieb medzi kooperujúcimi skupinami zo strany príslušných riadiacich orgánov je teda jedným z najzákladnejších predpokladov rozvíjania tvorivej aktivity „výkonných“ pracovníkov. V tejto súvislosti vystupuje obzvlášť do popredia spätosť iniciatívy a koordinujúcej riadiacej činnosti v objektívne nadväzujúcich pracovných útvaroch, najmä keď nie sú ešte v stave vzájomne sa podnecovať a na základe využívania prvkov samoriadenia doplňovať.

Principiálne narušovanie vzťahu medzi dôchodkami a pracovnými výsledkami vedie k oslabovaniu iniciatívy, prípadne až k neplneniu úloh v intenzite, resp. v objeme výroby. Objektívne nezdôvodnené preferovanie odmeňovania mechanizačných kolektívov obyčajne nevedie k rozvíjaniu ich aktivity. Naopak, posilňuje ich sociálnu pozíciu, umožňuje im realizovať individuálne alebo skupinové ciele často v rozpore s celopodnikovými, prípadne celospoločenskými záujmami. Mechanické uplatňovanie akordného systému odmeňovania sťažuje neraz kooperáciu, spoločenskú kontrolu, posilňuje individualizmus, dezintegruje kolektív a zníženou kvalitou práce podväzuje rast intenzity výroby. Pozícia služby voči rastlinnej výrobe obyčajne znamená progresívny a konsolidujúci vplyv mechanizátorov na celé odvetvie, ba i podnik.

Súťažiace kolektívy si vytvorili vlastnú organizačnú štruktúru.

jej jednotlivé typy predstavujú určitý stupeň integrácie, ktorú čiastočne dosiahli v rámci existujúcej formálnej organizácie a ktorú prehĺbili a upevnili cieľavedome zvýšenou aktivitou. Teoreticky vymedzenú optimálnu organizačnú štruktúru, ktorú charakterizuje integrovanie všetkých príslušníkov formálnej pracovnej skupiny do cieľavedomého kolektívu na čele s neformálnym vedúcim, v podstate rovnakého sociálneho statusu, ako majú ostatní členovia, analýza empirického materiálu plne potvrdila. Tento organizačný typ pracovných kolektívov, volil, vďaka ďalším objektívnym faktorom, najkomplexnejšie zmeny svojho výrobného programu a ich aktívnym plnením prispieval k rozvoju ekonomiky a spoločenských vzťahov svojho odvetvia i podniku.

Kolektívy, ktoré mali vysoko integrovanú organizačnú štruktúru, značný stupeň výrobnnej samostatnosti s možnosťou využívať prvky samoriadenia a vlastný cieľ zosúladiť so svojimi záujmami, dosiahli najvýraznejšie výrobné úspechy, čím súčasne a cieľavedome uspokojovali aj potreby podniku i spoločnosti. Uvedené objektívne podmienky iniciatívy najviac spĺňali špecializované pracovné kolektívy rastlinnej a čiastočne i živočíšnej výroby. Preto aj subjektívne prejavy ich aktivity priniesli neporovnateľne pozitívnejšie ekonomické a s nimi aj spoločenské výsledky v porovnaní s väčšinou pracovných útvarov živočíšnej výroby a mechanizácie.

ZÁVER

Ako sme ukázali, na aktivitu pracovných skupín v podmienkach družstevnej výroby vplýva veľmi výrazne spôsob a stupeň racionálnosti ich integrácie v celkovej organizačnej štruktúre družstva. Pracovné kolektívy veľmi citlivo reagujú na priestor pre iniciatívne jednanie, ktoré im riadiace orgány družstva vytvárajú a prispôbujú k tomuto cieľu aj svoju organizačnú štruktúru. Ukazuje sa potrebné a možné študovať ich predovšetkým analýzou výrobných výsledkov, ktoré dosiahli, pretože výrobné skupiny sú malé sociálne štruktúry s objektívnym cieľom, ktorý nie je závislý na subjektívnych predstavách jeho jednotlivých členov. Tento objektívny cieľ je integrátorom členom skupiny za predpokladu, že jeho plnením môžu členovia uspokojiť aj vlastné, predovšetkým ekonomické záujmy.

To pochopiteľne neznamená, že pre štúdium neformálnych vzťahov nie je účelné použiť sociometrických metód. Hodnotenie dát získaných sociometrickou analýzou však nie je možné robiť bez hodnotenia efektívnosti ekonomických výsledkov skúmaných kolektívov a bez analýzy ich širších výrobných a spoločenských vzťahov.

Naše štúdium podmienok iniciatívy pracovných kolektívov v JRD bolo založené predovšetkým na analýze výrobných a ekonomických výsledkov a je súčasne pokusom o využitie ekonomických dát pre potreby sociologickej analýzy malých pracovných skupín.

Došlo dňa 31. 7. 1967

Literatura

1. FIŠERA, Š.: Organizácia mechanizovaných brigád a čiat v rastlinnej výrobe. Bratislava, 1963. — 2. FRIEBURG, L. v.: Soziologie des Betriebsklimas. Frankfurt, 1963. — 3. KELLEY, H. H.: Two functions of reference group. Reading in Social Psychology, 1952. — 4. KOHOUT, J. a kol.: Sociologie a psychologie v hos-

podářské praxi. Praha, 1965. — 5. Kolektiv: Der Mensch im Betrieb, Freiheit und Persönlichkeit - Möglichkeiten und Grenzen. Köln-Opladen, 1967. — 6. KUČERA, J.: Předběžné materiály ke kursu vědeckého řízení. Skripta I. VŠE, Praha, 1965. — 7. MACHONIN, P. a kol.: Brigády socialistické práce a sociální přeměny v naší společnosti. Praha, 1963. — 8. TAUBER, J. a kol.: Výzkum brigád socialistické práce v JZD. Závěrečná zpráva VÚZE, Praha, 1964. — 9. ZABOROWSKI, Z.: Sociální psychologie a výchova. Praha, 1965.

Объективные условия производственной активности бригад в ЕСХК

Анализ пятилетней производственной активности 45 рабочих коллективов показал, что степень их инициативы был обусловлен, прежде всего, последствиями предметных связей, а при случае масштабом кооперации, уровнем руководства, отношениями, вытекающими из разделения и организации.

По мере относительной самостоятельности снижается также потребность во внебригадной руководящей деятельности, что создает в коллективе потребность собственной экономической и производственной инициативы, превращающейся в элементы самоуправления. Ответственные условия позволили достигнуть положительных производственных результатов, прежде всего в специализированных бригадах растениеводства, которые, вследствие небольших связей с кооперативными межбригадными отношениями, имеют в предприятии относительную автономность, и в части коллективов животноводства без прямых связей с продукцией полевых кормовых культур.

Повышенная оплата коллективов механизаторов не привела к развитию их активности. Их социальное положение позволило им реализовать личные интересы даже за счет прочих работников ЕСХК.

Коллективы создали — наряду с формальной — также собственную организационную структуру. Чем больше они были интегрированы, тем лучших производственных результатов они достигли. На производственные результаты, таким образом, действовали совместно два фактора: степень реализации предметных отношений и степень интегрирования, обусловленный демократичностью собственной организационной структуры.

Objective Conditions for the Production Activity of Work Teams in Unified Agricultural Co-operatives

Analysis of the 5 years' production activity of 45 work teams has shown that the degree of their initiative was influenced above all by the results of material linkages, i. e. by the extent of co-operation and by the standard of the controlling of relations resulting from division of work and organization.

Together with relative independence there occurs also a lowering of the need for controlling activity outside the group, which gives rise to the need for the own economic and production initiative of the team resulting in elements of self-management. Suitable conditions have made it possible to attain positive results of production, especially in specialized groups working in crop production, which, in consequence of small dependence on co-operative inter-group relations, enjoy a relative autonomy in the enterprise, and in some of the teams working in livestock production without any direct connection with the production of field fodder crops.

The preferred remuneration of mechanization teams did not result in any development of their activity. Their social position enabled them to look after their personal interests also in detriment to the other workers of the Unified Agricultural Co-operative.

Teams formed, besides formal, also their own organizational structure. The more integrated they were the more favourable were the production results they obtained. Thus the production results were influenced by two factors: the degree of the realization of material relations, and the degree of the integration resulting from the democratic nature of their own organizational structure.

Objektive Bedingungen der Produktionsaktivität der Arbeitsgruppen in den landwirtschaftlichen Einheitsgenossenschaften (LEG)

Die Analyse der 5-jährigen Produktionsaktivität von 45 Arbeitskollektiven zeigte, daß der Grad ihrer Initiative vor allem von den Folgerungen der sachlichen Bindungen, respektive vom Umfang der Kooperation und vom Niveau der Leitung der Beziehungen, die sich aus der Teilung und Organisation ergeben, bedingt wird.

Mit der steigenden relativen Selbständigkeit wird der Bedarf an leitender Tätigkeit außerhalb der Gruppen herabgesetzt; dies bildet im Kollektiv den Bedarf an eigentlicher ökonomischer und Produktionsinitiative, die zu Selbstleitungselementen übergeht. Günstige Bedingungen gestatteten das Erlangen von positiven Produktionsergebnissen, vor allem in spezialisierten Gruppen für pflanzliche Produktion, die infolge der geringen Bindungen an die Zwischengruppen-Kooperationsbeziehungen im Betrieb eine relative Autonomie besitzen und in einem Teil der Kollektive der tierischen Produktion ohne direkte Bindungen an die Produktion der Feldfutterpflanzen sind.

Eine präferierte Entlohnung der Kollektive für Mechanisierung führte nicht zur Entfaltung ihrer Aktivität. Ihre soziale Stellung ermöglichte ihnen persönliche Interessen auch zu Lasten der übrigen Mitarbeiter der LEG zu realisieren.

Die Kollektive bildeten nebst formaler auch ihre eigene Organisationsstruktur. Je mehr sie integriert waren, desto günstigere Produktionsergebnisse wurde demnach von zwei Faktoren beeinflusst: vom Grad der Realisierung der Sachbeziehungen und vom Grad der Integration, der durch die Demokratie der eigentlichen Organisationsstruktur bedingt wird.

Adresa autora:

JUDr. Bartolomej Foltín, CSc., Inštitút sociológie a histórie poľnohospodárstva pri VÚPE, Bratislava, Suvorovova 16
