

SOCIOLOGICKÉ NÁHLEDY DO PROBLEMATIKY VYBRANÝCH CHARAKTERISTIK ORGANIZAČNÍCH STRUKTUR JZD

A. BURLAN

Proces specializace, kooperace a integrace zemědělské výroby, který znamená další vývoj našeho zemědělství, bude klást nové nároky i na organizaci zemědělských podniků. Opět vyvstane markantní rozdíl mezi nároky na organizaci zemědělských podniků různé velikosti. Poprvé, při zakládání JZD, byl to rozdíl mezi řízením a organizací zemědělské usedlosti o průměrné výměře kolem 3 ha a zemědělského podniku o výměře cca stonásobně vyšší; nyní jde o rozdíly kvalitativně stejně náročné (a možná i náročnější), poněvadž případné chyby a nedostatky se budou promítat do daleko vyšších hodnot.

Je opět položena naléhavá otázka — jak uspořádat vztahy mezi základními činiteli výrobního procesu (v nově se vytvářejících podmínkách), aby efekt všech vkladů do strukturální přestavby našeho zemědělství byl optimální?

Na tuto otázku dokážeme zatím odpovědět jen velmi kuse. Kromě obecných postulátů, plně ověřených dvacetiletou praxí, že realizaci tohoto záměru je třeba dát do rukou lidí angažovaných a kvalifikovaných, tedy lidí, kteří jednak chtějí dosáhnout optimálních výsledků v celospolečenském zájmu, jednak dovedou svoje záměry vhodně a úsporně uskutečňovat, nemáme k dispozici konkrétní vzory, které bychom mohli zcela akceptovat. Výzkumy v r. 1971 v obou moravských krajích potvrdily, že proces specializace, kooperace a integrace zemědělské výroby je na většině zemědělských sdružení seriózně promyšlen, jsou konstruovány solidně podložené dlouhodobé záměry přeskupení výroby, tvorby nových center, kooperačních vazeb, potřeby investic, technických prostředků, staveb, technologií. Méně již se v těchto plánech objevuje lidský faktor — člověk, jako realizátor všech těchto záměrů — a se studií, řešící komplexně organizační uspořádání připravovaných výrobních útvarů, jsme se nesetkali vůbec.

Z toho nelze jednoznačně usuzovat, že by problém organizace a lidí byl v připravovaném procesu přeměn našeho zemědělství považován za zanedbatelný. (Téze, že „technika si vychová a zorganizuje lidi“ byla již dávno zavržena jako neúnosná.) Jde však o problém nejsložitější, a proto je odsouván do pozadí, aby nebrzdil řešení úloh jednodušších. Přitom by měl být řešen průběžně, v kontextu se všemi zamýšlenými opatřeními — i za cenu překonávání obtíží, jež přijetím další proměnné (lidského faktoru) do řešení úkolu specializačních, kooperačních a integračních procesů vzniknou. Bez jejich vyřešení budou všechny připravované projekty neúplné. Otázka lidí se bude řešit opět „za pochodu“, za cenu těžkostí, kterým se dá v mnohém včas předejít.

Tato práce chce nahlédnout do problematiky organizačních struktur JZD jak tradičně užívanou analýzou parametrů (výšky, šířky, rozpětí vedení), tak zkoumáním některých kvalitativních charakteristik jednotlivých typů vedoucích pracovníků (vzdělání, stabilizace, délky praxe, výše odměny, věku a pohlaví) ve vazbě na představu o kvalifikaci jednotlivých organizačních stupňů, kterou považujeme v podstatě za rozhodující.

Kvalifikaci pracovníků v této práci postihujeme jen ve dvou parametrech, jimiž jsou vzdělání a praxe. Třetí složku, již tvoří duševní a fyzické předpoklady

pro výkon funkce (nadání, talent) jsme pro náročnost jejího zkoumání a měření musili eliminovat. Jsme si vědomi, že vzdělání a praxe jsou hodnoty značně relativizovatelné podle úrovně jednotlivých škol, prospěchu absolventa, místa praxe, pracovního zařazení, funkčního postavení, odborného vedení atd. Počítáme i s námitkou, (která se v našich výzkumech objevuje) že vysoké školy zemědělské vybavují posluchače v podstatě jen historickými poznatky o zemědělství a zemědělské výrobě. Nejmodernější poznatky pronikají do výuky se zpožděním. Rada předmetů, potřebných k jejich dobrému uplatnění ve vedoucích funkcích se vůbec na některých VŠZ nepřednáší nebo jen omezeně. Jen výjimečně vysoká škola připravuje absolventa pro samostatnou tvůrčí práci, která je pro vedoucí pracovníky nezbytná, aby byli schopni reagovat na požadavky, jež proces rychlé rekonstrukce zemědělství na ně bude klást. Vzdělání je nejvýznamnějším vkladem do člověka i nejrentabilnější investicí v epoše vědeckotechnické revoluce (R i c h t a 1967). Z těchto premis jsme vyvodili faktor vzdělání jako dominantu našeho zkoumání.

Pokud jde o faktor praxe, vycházíme z této hypotézy: hodnota praxe je tím vyšší, čím má podstatnější úlohu v obsahu kvalifikace konkrétní profese. U vědeckého pracovníka a každé náročné duševní práce, v níž rozhodující význam mají znalosti, by mělo být nejvýznamnějším faktorem vzdělání. Tam, kde znalosti, schopnosti tvůrčího myšlení, hledání nových přístupů a aplikací ustupují konkrétním dovednostem, rutině, stereotypu, stává se praxe rozhodující složkou kvalifikace. Pokud tedy u jednotlivých typů vedoucích pracovníků se objevuje v našem výzkumu různý požadavek praxe, lze říci, že ve výpovědi respondentů vyjadřuje jednak jejich představu o vztahu tvůrčí práce a rutiny dané profese (funkce), jednak je odrazem zkušenosti o míře přípravy, kterou jim (nebo jim známým pracovníkům) škola pro výkon praktické činnosti poskytl. Čím méně škola pro praxi dokáže připravit, tím více se hodnotí praxe, jako složka požadované kvalifikace.

METODA

Výzkum byl proveden v první polovině r. 1971 na vzorku získaném náhodným výběrem ze všech JZD Jihomoravského kraje. Použilo se dotazníků (107 JZD) a standardizovaných interviewů, jež zodpovědělo 727 vedoucích pracovníků zkoumaných JZD ze všech organizačních úrovní. Reprezentativnost vzorku pro Jihomoravský kraj byla ověřena propočtem chí-kvadrátu u pěti statisticky známých hodnot (průměrný počet pracovníků, průměrná výměra, průměrná úroveň čistého zisku a hrubého důchodu, procentuální složení jednotlivých typů vedoucích pracovníků). Výzkum byl zpracován strojově na samočinném počítači Minsk 22, podle standardního programu zpracování sociologických výzkumů, doplněného o propočet korelačních koeficientů, Čuprovův koeficient a Fišerův test. Cílem bylo získat informace o kvalifikaci v jednotlivých organizačních úrovních JZD, o funkci vybraných charakteristik organizačních struktur a o průmětu vzdělání do postojové a názorové sféry respondentů.

VÝSLEDKY

Analýza parametrů organizační struktury

1. Výška organizační struktury

Je dána počtem organizačních úrovní — členská schůze, představenstvo, předseda, technici, pomocní technici, vedoucí výrobních skupin, vedoucí pracovních čet — a v podstatě vyjadřuje dělbu moci (N o v á k 1970).

Ve zkoumaném souboru JZD vykazuje tyto proporce:

Čtyřstupňová	22,43 % JZD
Pětistupňová	36,45 % JZD
Šestistupňová	33,64 % JZD
Sedmistupňová	7,48 % JZD
Celkem	100,00 % JZD

Statisticky významná korelační vazba výšky organizační struktury byla prokázána k těmto kategoriím (uváděná čísla jsou hodnotou korelačního koeficientu r):

a) k výši výdělku (vedoucích výrobních skupin 0,729, pomocných techniků 0,699, vedoucích pracovních čt 0,500, předsedů 0,198),

b) ke stabilizaci pomocných techniků (0,690),

c) k jiným parametrům organizační struktury JZD (k šířce organizační struktury v úrovni pomocných techniků 0,690, vedoucích výrobních skupin 0,680, vedoucích pracovních čt 0,510; k počtu vedoucích pracovníků podřízených technikům 0,560 a předsedům 0,410; k počtu řadových pracovníků podřízených pomocným technikům 0,530, předsedům —0,407 a technikům —0,370),

d) k velikostním charakteristikám JZD (k výměře v redukováných ha 0,370, k počtu měrných jednotek 0,340 a k počtu dobytčích jednotek 0,277).

Lze tedy konstatovat, že vícešupňová organizační struktura JZD vykazuje statisticky významnou vazbu vesměs k pozitivním ukazatelům, což neznámá, že je jejich tvůrcem.

2. Šířka organizační struktury.

Je určována počtem funkcí (funkcionářů) na jednotlivých organizačních úrovních a charakterizuje dělbu práce (Novák 1970).

V jednotlivých organizačních úrovních byly zjištěny hodnoty šířky organizační struktury uvedené v tab. I — IV. Z tabulek lze vyčíst:

a) Organizační úroveň techniků je zastoupena na všech JZD. Dosahuje šířky dvou i více funkcí, průměru 3,81 na jedno JZD.

I. Šířka organizační struktury v úrovni techniků. — Width of the organizational structure at the level of technicians

Šířka o. s.	JZD v %
0	0,00
1	0,00
2	3,74
3	14,02
4	79,44
5 a více	2,80
Celkem	100,00

II. Šířka organizační struktury v úrovni pomocných techniků. — Width of the organizational structure at the level of assistant-technicians

Šířka o. s.	JZD v %
0	44,86
1	23,36
2	19,63
3	5,61
4	4,67
5 a více	1,87
Celkem	100,00

III. Šířka organizační struktury v úrovni vedoucích výrobních skupin. — Width of the organizational structure at the level of the formen of the production groups

Šířka o. s.	JZD v %
0	38,32
1	19,63
2	19,63
3	11,21
4 a více	11,21
Celkem	100,00

IV. Šířka organizační struktury v úrovni vedoucích pracovních čet. — Width of the organizational structure at the level of the leading workers of work teams

Šířka o. s.	JZD v %
0	88,79
1	2,80
2	3,74
3	4,67
4 a více	0,00
Celkem	100,00

b) Další organizační úrovně se již nevyskytují pravidelně na všech JZD (šířka organizační struktury = 0). Z nich nejčastější frekvenci mají vedoucí výrobních skupin (průměr na jedno JZD 1,37), pak pomocní technici (průměr na jedno JZD 1,07) a nejmenší výskyt vykazuje úroveň vedoucích pracovních čet (0,24 na jedno JZD).

Šířka organizační struktury (i když se na jednotlivých organizačních stupních poněkud liší) vykazovala statisticky významné korelace, jež lze shrnout takto: Širší organizační struktura se na všech stupních pojí:

- k faktorům vyjadřujícím větší velikost JZD,
- k vyšší úrovni výdělku vedoucích pracovníků všech organizačních úrovní,
- k vyšší stabilizaci pomocných techniků, vedoucích výrobních skupin a pracovních čet,
- k jiným charakteristikám organizace JZD (vyššímu počtu vedoucích pracovníků bezprostředně podřízených předsedovi, technikům, pomocným technikům; k nižšímu počtu řadových pracovníků bezprostředně podřízených předsedovi a technikům).

3. Rozpětí vedení na jednotlivých organizačních úrovních

Je dáno počtem pracovníků bezprostředně podřízeným funkcionářům určité organizační úrovně — (Novák 1970).

V našem souboru JZD jsme získali o rozpětí vedení na jednotlivých organizačních úrovních údaje uvedené v tab. V — VIII. Rozpětí vedení v jednotlivých organizačních úrovních lze z tabulkového přehledu shrnout do těchto poznatků:

a) V úrovni předsedů a zejména techniků dochází ve vysoké míře k bezprostřednímu řízení řadových pracovníků (na jednoho technika připadá v průměru řízení cca 14 řad. pracovníků, 30 % předsedů bezprostředně řídí cca 10 řad. pracovníků). Tím nutně dochází k tomu, že jejich činnost se posouvá z koncepční práce a z vedení celého podniku (vymezeného úseku) na řešení dílčích a podružných problémů, nevyužívá se jejich kvalifikace, zanedbává se rozhodující činnost nebo jsou neúměrně přetěžováni.

V. Rozpětí vedení v úrovni předsedů. — The range of managing activities at the level of chairmen

Počet vedoucích pracovníků bezprostředně podřízených předsedovi	JZD v %	Počet řadových pracovníků bezprostředně podřízených předsedovi	JZD v %
1	1,87	žádný	70,09
2	4,67	1 — 5	6,54
3	7,48	6 — 10	10,28
4	48,60	11 — 15	5,62
5	26,17	16 — 20	2,80
6	11,21	21 a více	4,67
7	0,00		
Celkem	100,00		100,00

VI. Rozpětí vedení v úrovni techniků. — The range of managing activities at the level of technicians

Průměrný počet vedoucích pracovníků bezprostředně podřízených technikům	JZD v %	Průměrný počet řadových pracovníků bezprostředně podřízených technikům	JZD v %
0,0—0,5	42,06	žádný	2,82
0,6—1,5	39,25	1 — 5	10,28
1,6—2,5	14,02	6 — 10	23,36
2,6 a více	4,67	11 — 15	27,10
		16 — 20	13,08
		21 a více	23,36
Celkem	100,00		100,00

VII. Rozpětí vedení v úrovni pomocných techniků. — The range of managing activities at the level of assistant-technicians

Průměrný počet vedoucích pracovníků bezprostředně podřízených pomocným technikům	JZD v %	Průměrný počet řadových pracovníků bezprostředně podřízených pomocným technikům	JZD v %
0,0—0,5	50,47	Žádný	9,35
0,6—1,5	4,67	1 — 5	0,93
1,6 a více	0,00	6 — 10	7,48
Nemají pomocné techniky	44,86	11 — 15	8,41
		16 — 20	4,67
		21 a více	24,30
		Nemají pomocné techniky	44,86
Celkem	100,00		100,00

b) Počet vedoucích pracovníků, bezprostředně řízených techniky, je poměrně nízký.

c) Pomocní technici vykonávají jen sporadicky funkci vyššího článku (2. až 3. organizační úroveň). Častěji vystupují v roli zaškolujících se budoucích techniků nebo v roli vedoucích výrobních skupin.

d) Vedoucí výrobních skupin jen ve 3 % vykazují bezprostředně podřízené vedoucí pracovníky (jsou to pracovníci druhé organizační úrovně). Všichni ostatní tvoří nejnižší článek řízení (první organizační úroveň).

VIII. Rozpětí vedení v úrovni vedoucích výrobních skupin a vedoucích pracovních čet. — The range of managing activities at the level of the heads of work groups and leading workers of the work teams

Průměrný počet řadových pracovníků bezprostředně podřízených vedoucím výrobních skupin	JZD v %	Průměrný počet řadových pracovníků bezprostředně podřízených vedoucím pracovních čet	JZD v %
Žádný	3,74	1 — 5	0,93
1 — 5	2,80	6 — 10	1,87
6 — 10	6,54	11 — 15	1,87
11 — 15	7,48	16 — 20	2,80
16 — 20	7,48	21 a více	3,74
21 a více	33,64	Nemají vedoucí pracovních čet	88,79
Nemají vedoucí výrobních skupin	38,32		
Celkem	100,00		100,00

e) Předpokládáme-li, že účinné řízení v současných JZD lze realizovat (podle úrovně organizace, typu práce, druhu pracovišť atd.) optimálně s cca 15—20 bezprostředně podřízenými (Novák 1969) shledáváme, že na úrovni techniků, pomocných techniků a vedoucích výrobních skupin dochází ke značnému překračování tohoto rozpětí.

Ze statisticky významných korelací k faktoru „rozpětí vedení“ shrnujeme:

— Vyšší rozpětí vedení vedoucích pracovníků u předsedů a techniků se výrazně pojí k velikosti JZD a k vyšší úrovni vzdělání techniků. U pomocných techniků dochází s růstem hodnoty tohoto ukazatele i k růstu míry stabilizace pomocných techniků.

— Vyšší rozpětí vedení řadových pracovníků koreluje u předsedů s nižší výměrou JZD, s nižším počtem dobytčích jednotek i s nižším vzděláním předsedy.

— U pomocných techniků koreluje s vyššími parametry jejich stabilizace, s velikostí JZD a s charakteristikami rozpětí ostatních organizačních úrovní.

— U vedoucích výrobních skupin i vedoucích pracovních čet se prokazuje korelace k jejich stabilizaci, k velikosti JZD a negativní vazba k počtu řadových pracovníků bezprostředně podřízených předsedům, technikům i pomocným technikům. Tím je naznačena skutečnost, že předsedové, technici i pomocní technici bezprostředně řídící větší počet řadových pracovníků suplují práci vedoucích výrobních skupin a vedoucích pracovních čet.

Kvalitativní charakteristiky vedoucích pracovníků

Ve zkoumaném souboru 107 JZD Jihomoravského kraje jsme zachytili 727 vedoucích pracovníků v tomto funkčním členění: předsedové (106), agronomové (104), zootechnici (109), vedoucí ekonomové (102), vedoucí mechanizátoři (86), pomocní technici (74), vedoucí výrobních skupin (106), vedoucí pracovních čet (8), ostatní pracovníci (32), nezjištěno (1).

Vzdělání všech uvedených vedoucích pracovníků je reprezentováno 15,5 % vysokoškoláků, 33,74 % středoškoláků s úplným středoškolským vzděláním,

18,93 % ostatních středoškoláků, 9,33 % vyučených, 6,72 % s jiným vzděláním, 15,64 % se základním vzděláním (0,14 % nezodpovězeno).

Délku praxe a míru stabilizace zkoumaných vedoucích pracovníků vyjadřuje tab. IX. Z tabulky je zřejmá i pravděpodobná věková diferenciacie vedoucích pracovníků: asi 30 % pracovníků nepřesahujících délku 10 let zemědělské praxe (1. sloupec) není starších 30 let; zhruba 55 % s praxí od 11 do 30 let tvoří střední generace 30 — 50letých a zbývajících přibližně 15 % jsou pracovníci přesahující 50 roků věku. Průměrná délka praxe v zemědělství všech zkoumaných vedoucích pracovníků se pohybuje kolem 17 let, délka praxe v zemědělství ve funkcích kolem 16 let, délka praxe v současné funkci kolem 13 let a délka praxe v současné funkci vykonávané nepřetržitě v daném JZD (míra stabilizace) přesahuje 12 let. Z toho lze vyvozovat jednak vysokou míru specializace zkoumaných funkcionářů, jednak nepatrné střídání ve funkcích.

IX. Délka praxe a míra stabilizace vedoucích pracovníků. — Length of practice and the rate of the stabilization of the managerial personnel

Perioda	Praxe v zeměděl. v %	Praxe v zeměděl. funkcích v %	Praxe v současné funkci v %	Praxe v současné funkci vykonávané nepřetržitě v daném JZD (stabilizace) v %
do 5 let	13,17	5,21	10,01	12,07
6 — 10 let	18,38	22,22	31,28	33,47
11 — 20 let	33,34	31,96	33,20	33,61
21 — 30 let	19,48	39,79	24,83	19,89
31 a více let	15,36	0,00	0,00	0,00
nezodpovězeno	0,27	0,82	0,68	0,96
Celkem	100,00	100,00	100,00	100,00

Podíl žen v souboru 727 vedoucích pracovníků je poměrně nízký (102) a představuje jen 14,13 %. Disproporční účast žen vynikne ještě výrazněji srovnáním jejich zastoupení v jednotlivých typech funkcí. (Tvoří 1,9 % předsedů, 1,9 % agronomů, 8,3 % zootechniků, 36,3 % ekonomů, 1,2 % mechanizátorů, 21,6 % pomocných techniků, 15,1 % vedoucích výrobních skupin, 87,5 % vedoucích pracovních čet.

Průměrný měsíční výdělek zkoumaných vedoucích pracovníků (včetně premií a naturálií) v r. 1970 lze členit do těchto kategorií:

méně než 1000 Kčs . . .	0,82 %	2501 — 3000 Kčs . . .	17,01 %
1001 — 1500 Kčs . . .	7,68 %	3001 — 3500 Kčs . . .	4,94 %
1501 — 2000 Kčs . . .	30,59 %	3501 a více . . .	3,16 %
2001 — 2500 Kčs . . .	35,39 %	nezodpovědělo . . .	0,41 %

Průměrná výše jejich příjmu činila 2050 Kčs.

X. Statisticky významné korelační vazby k vybraným globálním faktorům (Síla vztahu je vyjadřována hodnota Spearmanova koeficientu R). — Statistically significant correlations to the selected global factors (The closeness of the relation is expressed as the value of Spearman's coefficient R).

Korelace	R	Vztah
K jednotlivým typům vedoucích funkcí		
Úroveň vzdělání	0,27	čím nižší funkce, tím nižší vzdělání
Úroveň stabilizace	−0,28	čím nižší funkce, tím vyšší stabilizace
Praxe ve funkci	−0,228	čím nižší funkce, tím delší tato praxe
Praxe v zemědělství	−0,11	čím nižší funkce, tím delší praxe v zemědělství
Zastoupení pohlaví	−0,23	čím nižší funkce, tím více žen
Výdělek	0,40	čím nižší funkce, tím nižší výdělek
Počet podřízených vedoucích pracovníků	0,66	čím nižší funkce, tím méně podřízených vedoucích pracovníků
Počet podřízených řadových pracovníků	−0,30	čím nižší funkce, tím více podřízených řadových pracovníků
K jednotlivým typům vzdělání		
Úroveň stabilizace	−0,19	čím vyšší vzdělání, tím kratší doba stabilizace
Praxe ve funkci	−0,15	čím vyšší vzdělání, tím kratší praxe ve funkci
Praxe v zemědělství	−0,43	čím vyšší vzdělání, tím kratší praxe v zemědělství
Výdělek	0,26	čím vyšší vzdělání, tím vyšší výdělek
Počet podřízených vedoucích pracovníků	0,23	čím vyšší vzdělání, tím více podřízených vedoucích pracovníků
Počet podřízených řadových pracovníků	−0,13	čím vyšší vzdělání, tím méně podřízených řadových pracovníků
K úrovni stabilizace (k délce praxe v současné funkci vykonávané nepřetržitě v daném JZD)		
Praxe ve funkci	0,87	čím delší stabilizace, tím delší praxe ve funkci
Praxe v zemědělství	0,44	čím delší stabilizace, tím delší praxe v zemědělství
Výdělek	0,17	čím delší stabilizace, tím vyšší výdělek
Počet podřízených řadových pracovníků	0,22	čím delší stabilizace, tím více podřízených řadových pracovníků
K praxi ve funkci		
Praxe v zemědělství	0,74	čím delší praxe ve funkci, tím delší praxe v zemědělství
Výdělek	0,17	čím delší praxe ve funkci, tím vyšší výdělek
Počet podřízených řadových pracovníků	0,22	čím delší praxe ve funkci, tím větší počet bezprostředně podřízených řadových pracovníků
Zastoupení pohlaví		
Praxe ve funkci	0,15	ženy dosahují delší praxe ve funkci
Praxe v zemědělství	0,24	ženy vykazují delší praxi v zemědělství
Počet podřízených vedoucích pracovníků	−0,22	ženy bezprostředně řídí méně vedoucích pracovníků
Výdělek	−0,29	ženy dosahují menšího výdělku

K představám o kvalifikaci jednotlivých organizačních stupňů

Vztah jednotlivých typů vedoucích funkcí ke vzdělání je zachycen v tab. XI a názor jednotlivých typů funkcionářů na potřebu vzdělání pro optimální výkon vlastní funkce je v tab. XII.

XI. Vztah jednotlivých typů vedoucích funkcí a vzdělání ($R = 0,271$). — On the requirements for training and skills for the different organizational posts (The relation of the different types of managerial posts and education — $R = 0,271$)

Funkce	Úroveň vzdělání						
	VŠ	ÚSO	SO	vyučen	jiné	základní	celkem
Předseda	24,5	27,4	19,8	8,5	8,5	11,3	100,00
Agronom	24,0	31,7	21,2	2,9	7,7	12,5	100,00
Zootechnik	29,6	46,3	10,2	0,0	2,8	11,1	100,00
Ved. ekonom	12,7	45,0	27,5	2,0	5,9	6,9	100,00
Ved. mechanik	9,3	25,5	20,9	23,3	7,0	14,0	100,00
Pom. technik	6,8	47,2	12,1	4,1	6,8	23,0	100,00
VVS	1,9	19,8	22,6	17,0	9,4	29,3	100,00
VPČ	0,0	25,0	0,0	25,0	0,0	50,0	100,00
Ostatní vedoucí pracovníci	6,3	25,0	15,6	31,2	6,3	15,6	100,00

VVS = vedoucí výrobní skupiny, VPČ = vedoucí pracovní čety

XII. Názor jednotlivých typů funkcionářů na potřebu vzdělání pro optimální výkon vlastní funkce ($R = 0,443$). — The views of different types of managerial workers concerning the need for education for the optimum performance of the activities appertaining to their respective posts ($R = 0,443$)

Funkce	Úroveň vzdělání potřebná k optimálnímu výkonu funkce						
	VŠ	ÚSO	SO	vyučen	jiné	základní	celkem
Předseda	55,4	31,7	11,9	0,0	1,0	0,0	100,00
Agronom	46,5	35,6	14,9	0,0	1,0	2,0	100,00
Zootechnik	39,6	47,2	12,3	0,0	0,9	0,0	100,00
Ved. ekonom	38,6	43,6	16,8	0,0	1,0	0,0	100,00
Ved. mechanik	23,2	52,4	18,3	4,9	0,0	1,2	100,00
Pom. mechanik	13,5	58,1	24,3	1,4	1,4	1,4	100,00
VVS	4,8	34,3	45,7	11,4	1,9	1,9	100,00
VPŠ	0,0	25,0	12,5	50,0	0,0	12,5	100,00
Ostatní vedoucí pracovníci	0,0	37,5	46,9	9,4	0,0	6,3	100,00

VVS = vedoucí výrobní skupiny, VPČ = vedoucí pracovní čety

Z prostého srovnání tab. XI a XII vyplývá, že všechny typy funkcí v představě jejich nositelů vyžadují podstatně vyšší vzdělání než reprezentuje současnost. Nároky, které bude klást proces strukturální přestavby našeho zemědělství, budou pochopitelně ještě daleko vyšší. Tento problém by naše zemědělské školství mělo již nyní pomáhat s předstihem řešit (tab. XIII).

Z tab. XIII lze vyčíst eminentní potřebu vysokoškolského a středoškolského vzdělání pro zastávání všech typů funkcí. Jen nepatrné procento vypovídajících soudí, že by k optimálnímu výkonu jejich funkce stačilo nižší než střední odborné vzdělání. Zdaleka ne špatně se v našem souboru funkcionářů hospodaří s dosaženým vzděláním: kromě 20,4 % vysokoškoláků, kteří soudí, že by jim k výkonu funkce postačilo nižší vzdělání, jsou všichni ostatní v rozhodující míře přesvědčeni o opaku.

Korelace vzdělání respondentů k jejich výpovědím o potřebě praxe (tab. XIV) je ve všech případech statisticky nevýznamná (R dosahuje max. 0,063).

XIII. Vztah vzdělání k názoru na potřebu vzdělání pro optimální výkon zastávání funkce ($R = 0,571$). — The relation of education to the view of the requirement for education for the optimum performance of the respective functions ($R = 0,571$)

Vzdělání	Názor na potřebu vzdělání						
	VŠ	ÚSO	SO	vyučen	jiné	základní	celkem
VŠ	79,6	14,8	3,7	0,0	1,9	0,0	100,00
ÚSO	34,0	61,1	3,7	0,0	0,4	0,8	100,00
SO	20,0	47,4	31,9	0,7	0,0	0,0	100,00
Vyučen	13,4	29,9	35,8	19,4	0,0	1,5	100,00
Jiné	10,4	37,4	43,8	2,1	4,2	2,1	100,00
Základní	7,3	28,4	49,6	8,3	1,8	4,6	100,00

XIV. Vztah vzdělání k názoru na potřebu praxe pro optimální výkon. — The relation of education to the view of the requirement for practice for optimum performance of function

Potřeba praxe v dané funkci	Pro optimální výkon funkce				
	předsedy %	techniků %	pom. techniků %	VVS %	VPČ %
do 1 roku	1,10	2,19	14,81	24,28	34,98
2 roky	3,43	7,82	23,05	26,89	18,52
3—5 roků	41,43	61,32	42,25	27,71	12,89
6—10 roků	45,94	22,91	2,33	1,23	0,41
nad 10 roků	3,02	0,55	0,14	0,14	0,14
Neodpovědělo	5,08	5,21	17,42	19,75	33,06
Celkem	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Vzdělání buď nehraje ve vědomí respondentů podstatnou roli jako faktor krátící potřebu praxe (z toho by vyplývalo, že dosavadní zemědělské školství nepřipravuje své absolventy dostatečně pro praxi), nebo respondenti již vypovídají o uvedených funkcích s implicitní představou adekvátního vzdělání. Stupňující se nárok praxe (od nižších k vyšším funkcím) by měl pak nacházet náležitou odezvu u jednotlivých typů zemědělských škol v přípravě pro uplatnění absolventů v konkrétních funkcích v míře daleko podstatnější než dosud.

Analýza zkcumaných parametrů organizačních struktur JZD ukazuje, že zemědělské podniky představující složitější organizační struktury a kategorie větších velikostí JZD, významně korelují s řadou dalších pozitivních znaků (s vyššími výdělky, s větší stabilizací pracovníků, s lepším využitím jejich kvalifikace). Tvorba větších výrobních celků by měla tedy vyvolávat i růst hodnot, jež proces restrukturalce našeho zemědělství naléhavě potřebuje.

Vyšší úroveň vzdělání je zatím představována „mladými kádry“. Již nyní však s ní statisticky významně korelují vyšší funkce, vyšší odměny a charakteristiky odpovídající vyššímu zařazení v organizační struktuře podniku.

Pracovníci na všech organizačních stupních JZD považují pro optimální výkon své funkce za nezbytné dosáhnout vyšší úrovně vzdělání (ve srovnání s průměry skutečného stavu a potřeby). Požadavek praxe je však nižší než délka praxe, kterou sami vykazují. Výpověď o nenahraditelnosti vzdělání praxí (85,87 % respondentů) potvrzuje akutní potřebu zvyšovat vzdělání vedoucích pracovníků všech organizačních úrovní.

Proces specializace, kooperace a integrace zemědělské výroby bude nutně vytvářet nové organizační struktury, v nichž bude třeba obsazovat nová funkční místa s pracovní náplní kvantitativně i kvalitativně odlišnou od funkcí tradičních. Pro ně nelze zajišťovat adekvátní praxi. Výběr pracovníků pro tyto funkce bude musít tedy respektovat především požadavky tvůrčí, vysoce kvalifikované a náročné organizačorské práce před rutinou a úzkou specializací. Potřeba složitých interakčních vazeb si vyžádá i vědecký přístup k řešení optimalizace mezilidských vztahů na pracovištích. Tomu by měla v daleko větší míře než dosud sloužit aplikovaná sociologie a psychologie.

Literatura

- HORÁKOVÁ E., 1969, Sociologická analýza zemědělského výrobního družstva. Institut pro vzdělávání pracovníků v zemědělství a výživě. Praha.
- HUBÁČEK J., 1965, Ekonomická efektivnost technického rozvoje v zemědělství. Studijní informace ÚVTI, řada Zem. ek. 7.
- HUTNÍK F., 1972, Nové vztahy mezi vedou a poľnohospodársko-potravinárskou praxou v ČSSR. In: Úvodné referáty z vedeckého sympózia o aplikácii vedy a výskumu v Agrokompexe (XI, 1971), SPA, Bratislava.
- NOVÁK K., 1969, Tvorba a fungování formálních organizačních struktur v JZD. Zeměd. ekonomika 15, 5 : 297-305.
- , 1970, Rozbor organizačních struktur v JZD. In: Acta Univ. Agric. (Brno). Fac. Agroeccon: (Serie D), VI, 4 : 409-420.
- NOVÁK K., BURIAN A., 1971, Vztah vzdělání vedoucích pracovníků k organizačním strukturám a k hospodaření JZD. In: Souhrn referátů ze semináře „O problematice vzdělanosti v socialistickém zemědělství“, ČAZ, ÚVTI : 115, Praha.
- RICHTA R., 1967, Civilizace na rozcestí. Praha.
- ŘÍHA L., 1969, Efektivnost vědeckotechnického rozvoje a investic. Praha.
- ŠORM F., 1967, Věda v socialistické společnosti. Praha.
- TAUBER J., 1965, Kdo žije na vesnici. České Budějovice.

VALENTA F., 1969, Tvůrčí aktivita — inovace — efekty. Praha.

ZIELENIŃSKI J., 1967, Teorie organizace a řízení. Praha. „Zpráva o činnosti ÚV KSSS XXIV. sjezdu KSSS“, III. Sociálně politický rozvoj sovětské společnosti a úkoly strany.

Došlo dne 20. 1. 1972

Sociologické náhledy do problematiky vybraných charakteristik organizačních struktur JZD

Práce analyzuje kategorie výšky, šířky a rozpětí vedení organizačních struktur JZD a faktory vzdělání a stabilizace vedoucích pracovníků na jednotlivých organizačních úrovních. Vyvozuje statisticky významné korelační vazby širšího okruhu problémů k jednotlivým typům funkcí, vzdělání, úrovně stabilizace, praxe a pohlaví. Srovnává výpovědi o potřebě vzdělání a praxe devíti typů vedoucích pracovníků JZD.

Vychází z výzkumu 107 JZD a 727 vedoucích pracovníků těchto podniků, provedeného v r. 1971, který reprezentuje specifiku Jihomoravského kraje.

Závěry této práce vyjadřují:

1. nárůst pozitivních hodnot souběžně s růstem velikostních charakteristik JZD;
2. podstatné zvyšování úrovně mladých funkcionářských kádřů JZD;
3. pocítovanou potřebu vyššího vzdělání u funkcionářů na všech organizačních úrovních a nepotřebnost delší praxe;
4. akutní požadavek dokonalejší přípravy zemědělských funkcionářů, zejména pro organizační práci s lidmi, vzhledem k nárokům, jež vznesl proces restrukturalizace československého zemědělství.

Социологические аспекты проблематики избранных характеристик организационных структур ЕСХК

В работе анализируются категории высоты, ширины и рамок управления организационными структурами ЕСХК, факторы образования и упрочения руководящих работников на отдельных организационных уровнях. Выведены статистически значимые корреляционные связи широкого круга проблем к отдельным типам функций, образования, уровня стабилизации, практики и пола. Сравниваются мнения о потребности в образовании и практике 9-ти типов руководящих работников ЕСХК.

Работа основана на обследовании 107 ЕСХК и 727 руководящих работников предприятий, проведенного в 1971 г. Данные выражают специфику Южнoморавской области.

Выводы работы следующие:

1. рост положительных завоеваний наравне с ростом величинных характеристик ЕСХК;
2. существенный рост уровня молодых должностных кадров ЕСХК;
3. потребность в повышенном образовании должностных лиц на всех организационных ступенях и непотребность дальнейшей практики;
4. острая необходимость улучшенной подготовки с.-х. должностных лиц, особенно для организационной работы с людьми с учетом запросов которые появятся с процессом перестройки чехословацкого сельского хозяйства.

Adresa autora:

JUDr. PhDr. Antonín Burian, CSc., Vysoká škola zemědělská, katedra organizace podniků a pracovních procesů v zemědělství, Brno, Zemědělská 5
