

sociální plánování, naplňuje marxistickou koncepci aktivní funkce sociálního poznání. Především sociologii se otevírá možnost dalšího racionálního využití poznatků a závěrů konkrétních výzkumů ve prospěch společenské praxe.

M. Tomšík (Vysoká škola ekonomická, Praha) přednesl referát *Automatizace řídicí práce v podmínkách přestavby hospodářského mechanismu*. Poukázal na objektivní podmíněnost informatizace společnosti a na základě dosavadních poznatků i výzkumné sondy formuloval závěr: S nástupem nové počítačové techniky (terminálové sítě, osobní počítače, počítačové sítě) se nabízí její využití v práci řídicích hospodářských pracovníků ve třech základních směrech:

- jako automatizačního prostředku řady rutinních kancelářských prací;
- jako nástroje umožňující řešení složitých úloh především koncepční povahy;
- jako nástroje racionálního uspořádání kontaktů se spolupracovníky a nových forem komunikace s nimi.

Příspěvek *Podíl ROH na řízení sociálního rozvoje a problémy pracujících žen* přednesla D. Rejlková (Teoretické pracoviště ÚRO, Praha).

R. Kryš (Ústav věd pro řízení PAV, pracoviště Bytom, PLR) připravil referát na téma *Automatizovaný systém práce s řídicími kádry v podniku*. Podle návrhu přípravného výboru i účastníků konference přednesl referát *Zobecnění praxe řízení v podnicích PLR v 80. letech*. Krátce popsal model struktury samosprávy pracovního kolektivu a kompetence orgánů samosprávy. Formálně byly orgány samosprávy zřízeny ve všech podnicích, které mají právo vytvářet rady pracovních kolektivů. Výzkumy ukazují na velké rozdíly skutečného vlivu na řízení podniku. Ve většině případů hrají v řízení podniku rozhodující roli vyšší řídicí kádry. Rady pracujících ovlivňují většinou problémy, v nichž se projevuje osobní zájem profesních skupin, které v radě převládají (dělníci, technici apod.). Orgány samosprávy samostatně rozhodují jen ve 22–25 % případů. Vážný problém je v tom, že pracující nepovažují orgán samosprávy za nezbytný a důležitý a neidentifikují se s ním. Radu chápou spíše jako „svého druhu odborový orgán“, který má hájit zájmy dělníků a ne jako zástupce „vlastníka“, podnikatele. Lze však vystopovat pozitivní posuny v rozvíjení podnikových samospráv.

Druhý den jednání uvedl M. Filka (Vysoká škola chemickotechnologická, Pardubice) referátem *Sociální řízení státního podniku*. Ekonomický i sociální mechanismus jsou vytvářeny určitou formou řídicích vztahů a jim odpovídajících metod řízení. Zásadní změnu v soustavě sociálního řízení státního podniku představuje vytvoření orgánů podnikové samosprávy pracujících, které především ve sféře sociálního rozvoje podniku mohou uplatňovat potřeby a zájmy pracujících a provádět důslednou společenskou kontrolu efektivnosti a kvality sociálního řízení státního podniku. V tomto smyslu je důležité jak věcné zaměření sociálních opatření, tak jejich efektivnosti vyjadřující jak jejich sociální a politickou účinnost, tak hospodárnost při využívání vynakládaných prostředků. Uplatnění a trvalý rozvoj sociálního mechanismu řízení státního podniku je nedílnou součástí komplexně pojaté přestavby hospodářského mechanismu a podmínkou pro splnění jí proklamovaných společenských důlů.

Referát *Automatizace řízení personálního rozvoje* přednesl M. Haňdiak (Východoslovenské železářny, Košice). Konkrétní sociologický výzkum v podniku zbořil mýtus, že jde o moderní špičkový podnik. Je zde příliš vysoký podíl ruční práce a nízký podíl plně automatizované práce. Proto se „výhled technického, ekonomického a personálního rozvoje do roku 2000“ připravuje jako jediný komplexní dokument. Úsek kádrové a personální práce vlastní počítačový program, který umožňuje analyzovat vhodnost daného pracovníka pro dané pracovní místo. Těsná spolupráce personálního odboru s odborem racionalizace a ekonomika práce i odboru technického rozvoje přináší výsledky pro celý podnik.

B. Čabanová (Technicko-ekonomický výzkumný ústav hutního průmyslu, Praha) přednesla příspěvek *Rostoucí role sociologie v průmyslové praxi*. Podnikoví sociologové nemohou vystačit s diagnostickými či plánovacími metodami tak, jak se vyvinuly v praxi sociálního plánování na všech stupních řízení v minulých letech. Musí nabídnout další nové formy účasti na společenském rozvoji.

Na téma *K vývoji vztahu technického rozvoje a struktury pracovních sil v rudném hornictví* hovořil R. Raschman (Ústav pro výzkum rud, Košice). Shrnuje poznatky a zkušenosti z analýzy dlouhodobého vývoje řídicích procesů v podniku. Jde o to, aby v zájmu zvýšení účinnosti řízení sociálního rozvoje byly rozhodovací procesy založeny na systémovém přístupu, který v oblasti rozvoje výrobních sil bude – mimo jiné – vycházet co nejvíce z analýzy výrobních systémů a co nejméně ze subjektivních představ některých řídicích pracovníků.

Příspěvek *Sociologie organizací* připravil V. Čech (Vysoká škola strojní a elektrotechnická, Plzeň). V praxi se nejednou ukázalo, že implementace zpočátku jen věcně chápaných organizačních struktur v reálných podmínkách výrobně ekonomických systémů přinášela sociologické problémy a důsledky, které nezdávka měnily původní záměry organizačních projektantů. Není proto divu, že například na Západě byly vědecké pokroky při zkoumání struktury a fungování organizací spojeny s prohlubováním sociologického přístupu k organizacím. O činnosti na poli racionalizace a vytváření organizačních struktur v podnicích často pečují specializované podnikové útvary zabývající se organizací a technikou řízení. Jako u všech specializovaných lidských činností však přitom vzniká nebezpečí jednostrannosti pohledů. Právě sociologická problematika organizace nebývá v těchto útvarech uspokojivě řešena. Účinnost jejich práce se zvýší, jestliže se budou opírat o expertní a konzultační skupiny odborníků, v nichž budou zastoupeny hlavní funkční a štábní útvary, včetně sociologických. Sociologové se přitom budou zabývat jak sociálními souvislostmi organizace, tak prosazováním celkových, systémových přístupů k tvorbě a používání organizací.

Referáty *Psychologické služby pro řízení sociálního rozvoje* P. Krejčího (Psychologický ústav ČSAV, Praha) a *Sociologické služby* H. Wolekové (Projektový org. ústav ZTS, Bratislava) se zabývaly náměty na organizaci psychologických a sociologických služeb podnikům. V. Chlumský (Ústav ekonomiky a organizace stavebnictví Bratislava, pracoviště Praha) v příspěvku *Socialistické podnikání a stát – sociologické aspekty* se zamýšlel nad rozpory a zájmy. K. Vališ (DRUPOS – VVS, Brno) v referátu *Rozvoj bydlení v ČSSR jako řízený sociální proces* analyzoval sociální aspekty a sociální význam bydlení.

Problémy územního řízení uvedl M. Illner (Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV) referátem *K výzkumu řízení sociálního a ekonomického rozvoje měst*. Informovat o výsledcích terénního výzkumu aktuálních problémů v dané oblasti. Faktická závislost MěNV, vertikální – vůči NV vyšších stupňů, i horizontální – vůči ústředně řízeným organizacím, ovlivňuje činnost MěNV i v těch oblastech, kde by měly být strážci celospolečenských zájmů. Organizace, řízení a ekonomika místního hospodářství ve městech jsou poznamenány chronickým nedostatkem hmotných i finančních prostředků, dlouhodobým podceněním společenského významu služeb, následky direktivního řízení a jednostranného centralismu. Věcné problémy jsou zde pocítovány tak tíživě, že otázky zdokonalování organizace a řízení místního hospodářství se zdají být až sekundární. Řešení tíživých otázek místního hospodářství ve městech a postavení MěNV je v první řadě závislé na celkové dynamizaci společenského rozvoje. Výzkum přispěl k identifikaci řady problémů a k vypracování doporučení; základem zlepšení je demokratizace a přestavba hospodářského mechanismu.

Možnosti inovace v řízení sociálního rozvoje analyzovali ve svém příspěvku V. Ulman a J. Kovář (Výzkumný ústav oblastního rozvoje a měst, Ostrava). Na základě analýzy dosavadního vývoje v územním řízení formulovali náměty a doporučení k inovaci územního řízení. Přechod na nový systém řízení a plánování sociálního rozvoje musí být zřejmě etapový. Jeho podmínkou jsou mimo jiné i změny makroekonomického charakteru, především v tvorbě cen (sblížení cen ani ne tak s jejich nákladovým vyjádřením, jako s užitnými hodnotami zboží a služeb), dále plné osamostatnění podniků v taktické a operační rovině řízení, demokratizace řízení jak v podnikových, tak i územních strukturách.

Příspěvek *Systémové metody pro územní řízení* připravili V. Chrobok (ONV Pardubice) a M. Vitek. J. Premusová (Výzkumný ústav palivoenergetického komplexu, Ostrava) hovořila na téma *Pracovní síla jako předmět územně odvětvové koordinace*. V. Walló (Ministerstvo vnitra a životního prostředí ČSR, Praha) se zabýval otázkami služeb v příspěvku *Hospodářský mechanismus a lidský faktor dynamizace v podmínkách místního hospodářství a služeb*. V příspěvku *Řízení mobilizace sociálních zdrojů a rozvíjení inovační aktivity podniků* se P. Kunst (Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV, Praha) zabýval otázkami významu a formování „řídící síly“ nezbytné k dosažení žádoucích změn společenských řídicích systémů.

Problémový okruh informatizace byl zahájen referátem *K rozvoji informačních systémů v ČSSR*, který přednesl M. Srb (Ústředí vědeckotechnických informací – TZ, Praha). Zabýval se problémy informatizace ve vztahu k dynamice společenského rozvoje. V posledních dvou desetiletích se v ČSSR vytvářely automatizované informační a řídicí systémy na základě postupů používaných v zahraničí. Rozdílnost technických, ekonomických i ostatních podmínek vedla k neadekvátnímu používání technologie automatizovaného zpracování dat a vytvoření systémů, které neodpovídají potřebě uživatelů. Podobné nebezpečí se rýsuje při překotném vybavování organizací osobními počítači. Doposud přetrvávající přístup k tvorbě

a provozu automatizovaných informačních systémů, budovaných v souladu s existující legislativou, by měl být nahrazen jiným přístupem.

K. Štětka (Výzkumný ústav sociálního rozvoje a práce Bratislava, pracoviště Praha) přednesl příspěvek *Automatizované registry pracovních sil a síť registrů o lidském činiteli*. V příspěvku *Komunikační potenciál a rozvoj společnosti* V. Šamonil (Výzkumný ústav spojů, Praha) zdůvodňoval neudržitelnost tendence k zadržování informací a význam komunikace pro informaci. Komunikační technologie příštích let jsou víceméně známy a jasné, jejich projektanti však potřebují přiměřenou sociální instrukci, jak tyto systémy utvářet, aby se nestaly disfunkčními vůči společenskému ideálu. E. Mleziva (Výzkumný ústav dopravní, Praha) přednesl referát *Možnosti a limity informací pro řízení sociálních procesů*.

V úvodu třetího dne jednání (30. 11.) P. Neoral (Severomoravské celulózy, Paskov) přednesl referát *Automatizace v řízení sociálního programu organizace*. Seznámil účastníky konference s originálními postupy podniku, který výstavbu ASŘ podřizuje rozvoji výroby a velkou váhu přikládá motivaci pracovníků, promítajícími se do komplexní podoby sociálním programem i účinnosti sociálních opatření. V podniku opustili rozsáhlé tiskové soubory a přešli od samého začátku budování ASŘ k distribuci konkrétních informací na obrazovku terminálu v místě uživatele. Pro podnikového psychologa a sociologa je vyčleněn PC vybavený programy pro vyhodnocování úplného profilu pracovníka v kontinuitě na předcházející zaměstnání, spokojenosti, sociální stability, pracovních a motivačních představ ve vazbě na realitu, ve strukturovaném členění (pohlaví, věk, sociální skupina atd.). Zrcadlově je zkoumána i fluktuální skupina s cílem regulace zpětné vazby na stabilizaci pracovníků. Jsou připravovány a ověřovány programy řešící biopsychosociální reakci pracovníků. Velkou pozornost vzbudil příklad integrovaného ASŘ, dodržující jednotu řízení věcně výrobních, ekonomických a sociálních procesů. Podnik zavedl „směnové řízení výroby“, což znamená, že organizačním útvarem je směna, vedoucí směny je „ředitelem podniku pro směnu“. Mění se pojetí pracovních funkcí a obsah profesí, nově se definuje dělník-operátor, technicko-hospodářský pracovník, vedoucí pracovník-podnikatel. Pro každou směnu, která je mimo jiné „sociálním útvarem“ je zavedena funkce „personální mistr“. Rozvoj motivace vychází z brigádní formy organizace práce a odměňování, zvládání více profesí, z přechodu na pružný režim práce. Konečným „sociálním cílem“ je přechod na 36 hodinový pracovní týden. Změna vztahu pracovníků k výrobním prostředkům je založena na principu „pronájmu“ zařízení uceleným výrobním a obslužným útvarům. Příspěvek vyvolal bohatou diskusi.

V. Musil (Ústav ekologie průmyslové krajiny ČSAV, Ostrava) přednesl příspěvek *Vztah podniků k přírodnímu prostředí*. Kriticky zhodnotil „reaktivní strategii“ (termín autorův) ochrany životního prostředí, která u nás převažuje a je zatím nevyhnutelná. U všech inovací a investic je však nutno prosazovat „preventivní strategii“ ochrany životního prostředí. To vyžaduje nové ekonomické, technické, sociální a ekologické přístupy a změny cílů podniků.

Příspěvek *Hodnocení kvality životního prostředí – podklad k rozhodování a řízení* připravil V. Voráček (Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV, Praha). *Inovace v základních vědeckých přístupech* formuloval i zdůvodňoval M. Vítek v příspěvku *K sociální synergetice*. Změny východisek kritérií hodnocení sociálního pokroku a formování základních názorů na sociální pokrok analyzoval V. Pernica v referátu *Ke kritériím sociálního pokroku*. Začlenění kritérií lidských hodnot do škály výrobních ukazatelů by měli dělat ekonomové ve spolupráci s dalšími odborníky, včetně zdravotníků. Rozhodující roli by měli sehrát sociologové. Zásadním hlediskem je, že rozvoj člověka je možný pouze v souladu s přírodou, a nikoli v rozporu s ní. Tímto směrem je nutno prohlubovat především kritéria produktivity práce a rentability fondů. Formování kritérií sociálního pokroku ve prospěch plánovitěho řízení sociálního je zatím ve stadiu poznávání a vytváření výchozích přístupů a formování osobnostních postojů k problematice. Na závěr přednesl E. Mleziva humorný fejeton *Anulace aktivní adaptací aneb jak se řízpůsobit vědě ovládané počítači*.

Večer druhého dne jednání byla zorganizována panelová diskuse, kterou řídil Z. Dráb. Volba témat diskuse: *Inovace v řízení sociálního rozvoje* byla ovlivněna celkovým složením účastníků konference³⁾.

³⁾ Konference se zúčastnilo celkem 114 zájemců, z toho 50,9 % z řídící praxe různých úrovní a 49,1 % vědecké a výzkumné základny. Podle typů organizací se na konferenci podíleli pracovníci vysokých škol (8,8 %), akademických ústavů (8 %), ostatních výzkumných ústavů (32 %), centrálních řídicích orgánů ústředních i národních (8,8 %), podniků (35 %), územních orgánů (7,4 %) a dalších organizací.

Panelové diskuse se zúčastnila téměř polovina účastníků konference, diskuse se soustřeďovala na změny podmínek financování sociálního rozvoje a na sociální plán. Všeobecně se soudí, že plány sociálního a personálního rozvoje je účelné doplnit nebo i nahradit dlouhodobějším programem sociálního rozvoje. Příkladem je postup Severomoravské celulózky, Paskov, kde cílem rozvoje výroby v prvních fázích je zabezpečit růst platů a v dalším období snížit pracovní dobu na 36 hodin za týden. Řada námětů z panelové diskuse byla zapracována do závěrů konference.

Jednání konference potvrdilo velký zájem o všechny otázky spojené s formováním nových společenských a ekonomických mechanismů. Projevily se také určité rozpaky především v podnikové sféře, v níž se nyní koncentrují požadavky i nároky vyplývající z nových principů řízení a formování hospodářského mechanismu. Mezi účastníky konference, kteří samozřejmě netvořili reprezentativní vzorek, převládá názor, že citelných změn je zatím relativně málo a očekávají se spíše „shora“. Zdá se, že aktivní přístup a podnikavost základních výrobních organizací se zatím silněji neprosazuje. Samofinancování a z něho odvíjený způsob financování sociálního rozvoje jsou většinou poznamenány „zbytkovým přístupem“ a vyvolávají obavu, že na sociální rozvoj ve většině jeho dimenzí prostě nezbude. Rozvoj sociální oblasti ve funkci základního kritéria rozvoje organizace a základu aktivity lidí se zatím plně neprosazuje.

Zaostávání automatizačních prostředků československé výroby se dále prohlubuje, což vyvolává na jedné straně rezignaci na pronikavější pokrok v rozvoji automatizace řízení a tvůrčí práce pomocí domácích techniky a na druhé straně tlaky na individuální dovozy z kapitalistických zemí, bez centrálních vlivů. Obojí vede ke ztrátám. Ukázalo se, že problémy plánovitého řízení sociálních procesů a jejich automatizace bude účelné rozčlenit do dílčích, relativně samostatných problémů a v dalších akcích se orientovat na řešení takto vytipovaných užších problémů.

Na základě jednání a výsledků panelové diskuse byly zformulovány návrhy a doporučení k předání společenské praxi:

- k rozvinutí inovací v řízení sociálních procesů je účelné prohloubit spolupráci společenských věd, především sociologie, psychologie a práva;
- inovace plánovitého řízení sociálních procesů musí vycházet z hlubšího poznání mechanismů fungování společnosti v jejich politických, sociálních, ekonomických, právních i technických a technologických aspektech, především však v jejich zásadních interakcích;
- základním nedostatkem výzkumu i praxe prognózování, plánování a řízení sociálního rozvoje se stává nedostatečná komplexnost, znovu se objevuje potřeba upevnit a prohloubit týmovou práci v této oblasti jako základní metodu dosažení vyšší komplexnosti výzkumu, formování závěrů a realizace opatření;
- ve spojení s prognostickou činností je účelné vytvořit předpoklady (kádrové, organizační, materiální) pro permanentní vědeckou analýzu stavu společnosti s orientací na odhalování prostorů možných sociálních napětí a jejich variantní řešení; k tomu by bylo možné využít také plán základního výzkumu, který se pro další období tvoří;
- plán sociálního rozvoje na úrovni organizace (podniku) by měl mít dlouhodobější charakter, jednorocní plány nedovolují řešit závažnější úkoly, jako jsou například byty apod.; mohl by tak sehrát úlohu dlouhodobé koncepce pro každoroční kolektivní smlouvy, která by konkretizovala jeho realizaci;
- z účastníků konference je účelné rekrutovat externí spolupracovníky FMPSV pro řešení metodologických a metodických otázek plánovitého řízení sociálních procesů v organizacích i územně správních celcích;
- společenskovědní fronta by měla zvážit zapojení do výzkumu „humanizace práce“, od základního výzkumu počínaje; dále by bylo účelné hlouběji propracovat metodologické a metodické otázky sociálního prognózování, programování a projektování;
- zatím jsou v oficiálních dokumentech slabě definovány vazby investic, zdraví a bezpečnosti práce;
- pochopení a ovládnutí sociálního rozvoje jako základního kritéria rozvoje vyžaduje zvýšit sociální kompetenci řídících pracovníků a jejich kvalifikaci v oblasti vedení a řízení lidí i pro jednání s lidmi; k tomu zkvalitnit jejich přípravu v oblasti psychologie, sociologie a práva;
- formující se samosprávné orgány (rady pracujících) by měly být vzdělávány nejenom v ekonomice, ale

Z celkového počtu bylo 33 (28,9 %) účastníků s předem přihlášenými referáty a sděleními, v diskusi v průběhu jednání vystoupilo 29 účastníků (25,4 %).

- také v právu, psychologii a sociologii; k tomu by měly příslušné vědní disciplíny vytvářet poznatkovou a publikační základnu;
- významným sociálním fenoménem je bydlení v celé jeho šíři, je to klíčová záležitost sociální stránky života; v této oblasti by měla do větší šířky i hloubky rozvinout poznávací činnost sociologie;
 - pro kvalifikované řešení sociologických, psychologických i právních otázek plánovitého řízení sociálního rozvoje bude účelné zřizovat poradenské organizace složené z dobře připravených specialistů a fungující na komerční bázi; rozšířit tak stávající servis poskytovaný vysokými školami o družstevní, event. i soukromé služby;
 - prohlubovat demokracii znamená také, mimo jiné, plány a programy sociálního rozvoje, event. dílčího opatření dotýkajícího se života lidí v organizaci či v územní jednotce připravovat ve variantách, aby byla možná volba; zvolené opatření pak nebude výhradně „darem shora“, ale tím, co jsme si zvolili a co také jsme schopni a musíme sami udělat;
 - za důležité se považuje formulace plánových dokumentů jako plánů „sociálního a hospodářského rozvoje“
 - v podnicích by se měl otázkami sociálního rozvoje zabývat v řídicí linii jediný funkční útvar, vždy však ve spolupráci se všemi ostatními útvary podniku, radou pracovního kolektivu a orgány ROH;
 - v řešení všech otázek sociálního rozvoje je zapotřebí důsledně uplatňovat systémový přístup;
 - je účelné seznamovat se, studovat a dále rozšiřovat poznatky vedení Severomoravské celulózy, Paskov, a to v oblasti zdokonalování řízení podniku, v řízení sociálního rozvoje, využívání sociologie a psychologie, jakož i přístupu k zavádění automatizace řízení, v tom i řízení sociálního a personálního rozvoje; dále pak ve spojení sociálního programu závodu a města;
 - formuje se nová forma potřeb – potřeby informační a komunikační, uvedené oblasti zatím nejsou ve smyslu potřeb chápány; opomíjení této skutečnosti může vést k sociálním napětím v „překvapivé oblasti“; už dnes je zapotřebí učit se výběru informací, především je eliminovat a konfrontovat; věda by se měla zabývat problémy pohybu potřeb, což je základ pro ovládnutí procesů jejich uspokojování;
 - zavádění automatizace, výpočetní techniky může být účelné jen za předpokladu, že lze definovat očekávané výsledky ve zvyšování výroby, kvality nebo snižování nákladů;
 - nově zřizovaná pracoviště sociologie a psychologie je nutno obsazovat výhradně pracovníky s příslušnou kvalifikací; ukazuje se, že je účelné vybavit pracoviště podnikového sociologa a psychologa osobním počítačem (PC);
 - bude účelné, aby přípravný výbor konference, jakož i další účastníci konference se zapojili do prací na legislativních otázkách informatizace a vědního oboru informatika

Na závěr bylo doporučeno, aby jednání příští konference bylo zaměřeno na vztahy informatiky a sociálního rozvoje s pozorností k základním problémům prohlubování vlivu vědy na tvorbu programů a projektů sociálního rozvoje organizace. Jednací procedury je třeba dále orientovat na osvědčené aktivní formy jednání ⁴⁾.

Vladimír Pernica

Seminář „Přeměny práce a řízení pracovních kolektivů v podniku“

V souladu se svým profilujícím zaměřením na sociální řízení podniků uspořádala katedra ekonomiky a řízení chemického průmyslu na Vysoké škole chemickotechnologické v Pardubicích v červnu 1988 již třetí seminář s mezinárodní účastí *Přeměny práce a řízení pracovních kolektivů v podniku*. 35 příspěvků přednesených na semináři je zařazeno ve zvláštním sborníku vydaném pořadatelem. V této informaci se soustředíme na některé z nich, které jsou zajímavé pro sociologického čtenáře.

⁴⁾ Předem vydaný sborník dovolil, aby publikované referáty a sdělení byly doplňovány nebo vysvětlovány s následnou diskusí, což podporuje vysokou aktivitu účastníků.

Je to především úvodní příspěvek M. Belici (Výzkumný ústav sociálního rozvoje a práce, Bratislava), který naznačuje *vlastnosti práce v druhé etapě vědeckotechnické revoluce*, v níž se prosazuje mikroelektronika, mikropočítače a mikroinformatika. Uvádí znaky společenské práce na rozdíl od práce dílčí (regionální, podnikové) a poukazuje na růst dekoncentrace, která kontinuálně zvyšuje pozici primárního výrobního kolektivu (3–5 lidí) a výsledků jeho práce v soustavě světové práce. Růst intelektuální práce se promítá do informace různými formami (vědecké poznatky, know-how, licence, software, filmový záznam, videozáznam apod. se stávají zbožím a mění se na soukromé a individuálně využitelné výrobní prostředky). V nejvyspělejších zemích se tvorba a zpracování informací věnuje kolem 50 % pracujících. Změny struktury společenské práce se projevují v růstu odvětví náročných na vědu, výzkum a špičkovou pracovní sílu a s tím i vyšším růstem produktivity společenské práce. Zvýšení neurčitosti procesu práce je kompenzováno zvýšením flexibility na všech stupních. Výrobní prostředky se ve svých vlastnostech podřizují člověku a mohou být obsluhovány malými výrobními kolektivy. Výroba pro výrobu (masovost) je nahrazována orientací na kvalitu a konečného spotřebitele jako o konečný cíl společenské práce. Rozvoj člověka (kultura, vzdělání, rekvalifikace, sport, záliby) je oblastí podnikání, pocit subjektivity, seberealizace a ztotožnění s vlastní prací narůstá. Společenská práce v druhé etapě vědeckotechnické revoluce tvoří flexibilní, dynamickou a víceúrovňovou strukturu, sestávající z množství autoregulativních a autokreativních podsystémů – ekonomických subjektů většinou malého rozměru.

S. Rufert (Vysoká škola ekonomická, Praha) ve svém referátu rozlišil *aspekty pracovní síly* (fyziologický a ekonomický) od aspektů, které zahrnuje lidský činitel (aspekty politické, psychologické, sociologické, kulturní, pedagogické, pracovní právní a sociálně právní). Naznačil *žádoucí směry působení nového mechanismu řízení na lidského činitele* (samostatnost, iniciativa, kázeň, vzdělávání atd.).

H. J. Aust (Technická vysoká škola, Merseburg, NDR) charakterizoval *přístup věd o práci ke komplexnímu hodnocení výrobků a technologií*. Doporučil postupně přihlížet k proveditelnosti pracovního úkolu, jeho zdravotní nezávadnosti, přijemnosti a působení na rozvoj osobnosti.

Přesnou metodu hodnocení práce UMEWAP-87 a její použití pro objektivizaci tvorby mezd v PLR vysvětlil Z. Waszak (Politechnika, Lodž, PLR). Podle této metody může pracovník získat za složitost práce až 225 bodů, za odpovědnost až 180, za obtížnost až 135 a za pracovní podmínky až 90 z celkového počtu 630 bodů.

Efektivnost řídicí práce vztáhl J. Nowakowski (Politechnika, Lodž, PLR) k míře plnění úkolů a cílů řízeného objektu. Poukázal na nutnost hodnocení dílčích aspektů, tj. kdo, jak, koho, co a v jakém prostředí řídí. Z hodnocení efektivnosti by mělo vyplynout upřesnění funkcí a rolí řídicích pracovníků.

Přeměnami inženýrské práce ve směru prosazování systémového inženýrství se zabýval Z. Dráb (Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV, Praha). Tyto přeměny odpovídají systémovým aspektům rozvojových směrů vědy a techniky. Rychle se prosazuje celá řada nových inženýrských disciplín (genové, informační, znalostní, hodnotové, biologické aj.).

Výsledky sekce sociologie práce brněnské pobočky Československé sociologické společnosti shrnul ve svém vystoupení M. Gregor (Univerzita J. E. Purkyně, Brno). V té souvislosti potom uvedl některé nové pojmy z oblasti sociologie práce: termín „pracovní societa“ označuje sociální útvar práce, protože instituce a fungující sociální útvary nemusí být totožné, její ostře ohraničenou formu nazval „pracovní skupinou“ a neostře ohraničenou formu „pracovním centroidem“. Societa se vyznačuje řadou relativně stálých sociálních kvalit, například existencí integrujícího jádra, norem, soustavy hodnot aj. Množinu osob, mezi nimiž jsou jen institucionální vztahy, lze považovat za institucionální seskupení pracovníků a z něho může societa vzniknout neformální integrací. Tato integrace však není plynulým či rovnoměrným procesem, dochází k dezintegračním fázím a prolínání více societ. Sociální kvality society se týkají jednak její existence, jednak pravidel jejího jednání (tj. kultury práce). Efekty práce society jsou orientovány jednak do společnosti, jednak dovnitř society, a to v různé míře pozitivně.

O činitelích autoregulace pracujících society pojednal L. Musil (Ústav energetického a palivového komplexu ČSAV, Ostrava). Vyšel z názoru, že pracující societa má potřebu, schopnost a možnost regulovat své vlastní jednání. Při hledání konkrétních činitelů autoregulace konkrétní pracující society se jedná o shluky činitelů. Obsahem evoluce činitelů je interiorizace vnějších vlivů a adaptace objektivních vlivů. Vcelku můžeme klasifikovat činitele autoregulace society podle kritérií: modifikované – nemodifikované, vnější – vnitřní, objektivní – subjektivní, ovlivnitelné – neovlivnitelné, konstantní – proměnlivé.

Přitom roste váha činitelů modifikovaných, vnitřních, subjektivních, ovlivnitelných. V kultuře pracovní společnosti se ustaluje stereotyp možností vlastní autonomie.

Poznátky o *autoregulaci v kontextu sociální synergetiky* dokreslil M. Vitek (Vysoká škola chemicko-technologická, Pardubice) na modelu rozvoje iniciativy a soutěžení pro 9. pětiletku. Model klade důraz na odpovědnost pracovních kolektivů za uplatnění vědeckých poznatků a na míru spolupráce s vědeckými pracovišti.

K možnostem *projektování vybraných sociálních potřeb* na příkladu pracovníků jaderných elektráren hovořil J. Paulovič (České energetické závody, Pardubice). Předložil praktickou metodiku projektování počtu členů rodin, počtu dětí, podílu imigrujících pracovníků, podílu mužů, podílu ženatých (vdaných), potřeby bytů, počtu míst v jeslích, mateřských školách a základních školách a potřeby pracovních míst pro manželky.

M. Filka (Vysoká škola chemicko-technologická, Pardubice) vymezil *sociální řízení státního podniku v podmínkách přestavby*. Poukázal na dynamiku sociálních přeměn v podnicích a územních celcích, diferenciaci sociálních programů a plánů jednotlivých státních podniků, vnitřní rozpornost technicko-ekonomických a sociálních procesů a na nutnost posílení sociální kompetence vedoucích pracovníků.

Ostatní příspěvky byly zaměřeny na otázky ekonomické a sociální informatiky za podpory počítačů, na rozšíření ekonomické analýzy v podmínkách restrukturalace národního hospodářství, na faktory urychlování inovačních procesů v podnicích atd.

Seminář s mezinárodní účastí byl vhodným prostředím pro výměnu poznatků a zkušeností řešitelů úkolů základního a ekonomického výzkumu, zaměřených na řízení sociálního rozvoje a práce v podnicích.

Miloš Vitek