

Plánování sociálního rozvoje kolektivu socialistického podniku a úkoly podnikového sociologa

JAROSLAV KOHOUT

Vysoká škola ekonomická, Praha

I. Sovětské zkušenosti se sociálním plánováním

Lenin nejednou ukazoval, že socialistická společnost je vůbec první v dějinách, která se jako celek může řídit vědecky. Přeměnit tuto možnost ve skutečnost není ovšem nic lehkého, a tedy ani krátkodobého. Jde o úkol *celospolečenského* vědeckého sebe-poznání, o vypracování a prověření *metodiky* sociálních průzkumů, o zavedení praxe *permanentně* prováděných sociálních analýz, o nalezení způsobů, jak převést vědecké poznatky do závazných směrnic plánu. Jde konečně o ohromnou *organizátorskou* a *realizační* práci miliónů pracujících i o *systém kontroly*, který by rychle a validně prokázal, že poznatky byly skutečně vědecké a opatření správná. Takovýto proces zvědčování řízení *celé společnosti* je možný jen ve společnosti socialistické a pod vedením jednotného řídicího centra — komunistické strany.

Na XXIII. sjezdu Komunistické strany Sovětského svazu v roce 1966 byl učiněn významný krok právě tímto směrem: byl přijat návrh leningradské stranické organizace, aby socialistické podniky přistoupily k plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících. Na XXIV. sjezdu KSSS vyslovil s. Brežněv ve *Zprávě ÚV KSSS* plnou podporu praxi plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících v sovětských podnicích.

V sovětských teoretických pracích nedošlo dosud k pojmovému sjednocení. K vyjádření faktu, že jde o plánování nejen technicko-ekonomických, nýbrž i sociálních ukazatelů, se používá obvykle pojmu „sociální plánování“. Pojem „sociální“ není nejvhodnější již pro svoji mnohoznačnost, avšak dost se již vžil (interpretován jako „celospolečenské plánování“) a navíc je těžko nahraditelný pro oblast makrosféry (tj. sociální plánování v celostátním, v odvětvovém či regionálním měřítku); zde všude by bylo dosti obtížné mluvit „o plánování sociálního rozvoje kolektivu

pracujících Československa“, „kolektivu horníků“, „kolektivu pracujících Altajské oblasti“ apod.

Pro mikrosféru, tj. zejména podnikovou sféru, je ovšem pojem „plánování rozvoje kolektivu“ velmi adekvátní a v tomto smyslu došlo u nás ke správné dohodě o sjednocení jeho užívání v této oblasti, i když zde existuje ještě řada nevyjasněností (např. často se hovoří o kolektivu pracujících „podniku“, nebo „výrobního kolektivu“, ačkoli není důvodu neplánovat stejným způsobem i rozvoj kolektivu pracovníků ve sféře služeb, výzkumných ústavů a jiných organizací).

Čtenáři může znít pojem „sociální plánování“ tónem, který má zejména u nás značnou tradici: totiž *charitativně*. Avšak pojem sociální plánování patří mnohem spíše k pojmům „sociální analýza“, „sociální prognóza“, „sociální predikce“, než k pojmům „sociální péče“, „sociální případ“, „sociální politika“. V charitativním ladění je pojem „sociální“ výrazem pro snahy společnosti podporovat sociálně slabší jedince či skupiny. V sovětské literatuře o sociálním plánování převažuje spíše druhý výklad pojmu „sociální“: totiž právě ono „společenské“ na rozdíl od přírodního, technického apod., nebo z hlediska společnosti: celospolečenské na rozdíl od individuálního, jen dílčí aspekty sledujícího, nekomplexního plánování. „Sociální plánování“ v SSSR je pojem označující tedy nikoli charitativní hnutí (o sociální případy se přirozeně rovněž starají příslušné organizace a útvary, jde však o jinou oblast práce), nýbrž hnutí usilující o *celospolečenské plánování*, o plánování jak hospodářských, tak i technických ukazatelů, avšak zároveň i o analýzu, předvídaní, prognózování, plánování a řízení všech společenských (sociálních) souvislostí hospodářských plánů podniku.

Jak je známo, provádí se plánování sociálního rozvoje kolektivů již ve více než tisíci podnicích Sovětského svazu. Otevírá

se tak nový stupeň ve vědeckém řízení socialistických podniků. Jde např. i o to, že starost o rozvoj pracovníků není jen věcí ochoty volených a dobrovolných funkcionářů a většího či menšího porozumění jednotlivých vedoucích, nýbrž že se začíná budovat na systematických analýzách. Dříve byla často iniciativa v této oblasti v největší míře na bedrech stranických a odborových funkcionářů, kteří ve svých doporučeních, adresovaných jednotlivým řídicím pracovníkům, upozorňovali, že je třeba „starat se o iniciativu lidí“ při plnění plánu, „o zlepšení pracovního prostředí pro zaměstnané ženy“ apod. Nyní každodenní práce s lidmi a vytváření podmínek pro růst jejich iniciativy, pro růst jejich osobnosti, zájmu o podnik, o celospolečenské cíle se stává *závaznou položkou státního plánu*, který je v socialistické společnosti zákonem. Jak je tedy zřejmé, ani v této rovině mikroekonomiky, v rovině řízení podniků, není myslitelný stejný postup v kapitalistické ekonomice (o opatřeních zde rozhoduje vlastník, nikoli zájem společnosti, zájem o růst osobnosti pracovníka atd.). Proto také nelze zdaleka vést rovnítko mezi tzv. „social planning“ na Západě a rozvojem sociálního plánování v SSSR a v některých dalších socialistických zemích.

V ovlivňování vývoje pracovníků, v zajišťování optimálních pracovních podmínek, reprodukce pracovní síly, zdraví pracujících atd. má v socialistických zemích významnou úlohu *odborová organizace*. Prostřednictvím *kolektivních smluv* se také daří rok od roku uspokojovat řadu oprávněných požadavků pracujících. Ukazuje se však, že *sociální plánování dává i odborové organizaci mnohem širší prostor* a právem vyvolává zájem odborů. Zatímco do kolektivní smlouvy jsou někdy zařazovány jen dílčí, i když v daném čase palčivé otázky, sociální plánování umožňuje koncepční řešení s obecnějšími důsledky. Tak např. místo pouhé otázky zajišťování ochranných oděvů řeší sociální plánování koncepčně vztah práce a nové techniky během celé pětiletky a usiluje o její zavedení právě do těch provozů, kde je největší úrazovost. Sociální plánování kromě toho přímo vyžaduje komplexní řešení problémů nad rámec závodů a podniků (např. doprava ve městě se řeší s národním výborem a ostatními závody,

mzdové problémy s celým oborem a ministerstvem práce apod.). V SSSR uskutěčnily odbory již celosvazovou konferenci věnovanou pouze problematice sociálního plánování.

Uvažujeme-li o plánování sociálního rozvoje kolektivu v socialistickém podniku, nutno si v první řadě povšimnout jeho organizačního zajištění. V první řadě se *vytváří komise pro plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících v podniku*. Takovou komisi tvoří ředitel podniku jako její předseda, dále předseda celozávodního výboru strany, předseda odborové organizace, organizace mládeže a svazu žen; z členů štábu podniku vedoucí kádrového a personálního oddělení, oddělení práce a mezd, vědecké organizace práce (NOT), racionalizačního oddělení a někteří další experti. Komise je nejlépe schopna posoudit, které jevy (fluktuace, úrazovost, dojíždění, bytový problém, malé možnosti dalšího vývoje mladých, špatná organizace práce atd. atd.) jsou v konkrétním podniku největšími bariérami úspěšného hospodářského i sociálního vývoje kolektivu pracujících. Tyto problémy pak určí jako pracovní úkol *oddělení pro sociální analýzu*.

Co je *oddělení (někdy též laboratoř) sociální analýzy*? Jde o útvar vytvářený nově v řídicích štábech velkých sovětských podniků. Má někdy postavení samostatného poradního orgánu ředitele, často je součástí kádrového oddělení nebo útvarů NOT.

V oddělení pro sociální analýzu pracuje vždy tým. Tvoří jej ekonomové, psychologové, demografové, statistici, sociologové, popřípadě představitelé jiných společenskovědních disciplín (etnografie, estetiky apod.). Na základě svých výzkumů dává toto oddělení komisi pro plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících zprávu se sociotechnickými doporučeními, kterých je možno využít v plánovací praxi.

Plán sociálního rozvoje kolektivu pracujících je chápán jako organická součást hospodářského plánu a řada autorů zdůrazňuje, že nejde o jakousi autonomní a k pětiletce jen přiřazenou oblast. Z toho ovšem vyplývá, že metodika, ukazatelé a způsob kontroly (např. zlepšování sociálního klimatu v dílnách, růstu iniciativy a tvůrčí práce atd.) mají ekonomicko-tech-

nický charakter, že plánovat i tuto sféru je možno jen na bázi těch analýz, které se dnes v podniku běžně provádějí.

Vazby mezi plánováním technického a ekonomického rozvoje podniku a plánováním sociálního rozvoje kolektivu pracujících podniku se v SSSR rovněž zkoumají a upřesňují. Stojí za zaznamenání, že jsou patrné dva přístupy k této otázce:

Ekonomové podtrhují spíše skutečnost, že hospodářské plány vždy obsahovaly i prvky plánování pohybu sociální reality (sem patří např. řada pracovníků z Leningradské oblasti — prof. Čerkasov, prof. Jadov, doc. Polozov a doc. Antosenkov ze Sibiřské odbočky Akademie věd SSSR aj.). Naproti tomu *filosofové* mají tendenci zdůrazňovat, že jde o zcela nový způsob plánování (viz např. prof. Fajnburk, tvůrce takzv. Permské metodiky, v SSSR velmi oceňované).

Domníváme se, že reálný rozvoj plánování sociálního rozvoje kolektivu je myslitelný jen jako součást národohospodářského plánu. Jde však o to, abychom nepřehlédli, že nestačí jen více zdůraznit sociální prvky v dosavadních plánech (např. dát více prostředků na zdravotnictví, na rekreaci apod.), avšak že je zde nezbytné jednak rozvinout sociální *prognostiku budoucích* sociálních jevů, jednak obecně zavést *seriózní sociální analýzu současných* sociálních jevů. V tom smyslu také plánování sociálního rozvoje představuje další stupeň ve srovnání s *komplexními programy* sociální péče, které zcela správně s. Hoffmann na VIII. sjezdu československých odborů označil jako *předstupeň* plánování sociálního rozvoje u nás.

Jednotlivé položky plánu jsou přirozeně závazné a v plánu je stanovena osobní odpovědnost, termíny plnění a způsob kontroly. Tím je umožněno určit pro každý podnik priority a řešit postupně vše, co brání rozvoji iniciativy, stability, soudružskému soužití či pracovní kázi kolektivu pracujících.

Bylo by vysoce neodpovědné považovat rozvoj plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících v podnicích za snadnou, jen organizační záležitost, či dokonce za módní akci. Vždyť v SSSR po sedmi letech zkušeností byla teprve nyní metodika vypracovaná Gosplanem a odbory předána podnikům s tím, aby samy rozhodly, zda

mají již předpoklady *experimentálně* ji ověřovat.

Především je nutno vidět, že existuje ještě celá řada teoreticky nedořešených úkolů. Je to např. formulace ukazatelů, které jsou mnohem složitější než v technické či ekonomické oblasti, či problém postižení lidského chování v práci i mimo ni. Také manifestnímu chování a faktorům, které je ovlivňují, věnují nyní sovětscí vědci velkou pozornost. Přitom je zřejmé, že řešení tak složitých teoretických otázek, jako je určení oblastí, které v rozvoji kolektivu plánovat lze a které lze jen předvídat, jako je postižení mechanismů sociální determinace jednání pracovního kolektivu a jedince, nelze požadovat na jednotlivých podnicích. Stejně tak je nutno zajišťovat v nadpodnikové sféře a ve vědeckých ústavech prověřování metodiky, marxistické hodnocení metod a technik, které musí být s to věrohodně odrážet materiální objektivní realitu v její složité dynamice. Zároveň je ovšem třeba vypracovávat nové metodické postupy, odpovídající poznávání nových jevů v naší socialistické společnosti, ve vývoji socialistické ekonomiky, v rozvoji nikoli jakýchkoli, nýbrž právě socialistických kolektivů pracujících.

Sovětscí autoři právem zdůrazňují, že se podceňuje *první* etapa plánování sociálního rozvoje kolektivu, tj. etapa, v níž je nutno důkladně prozkoumat vchozí stav, důkladně poznat kolektiv pracujících podniku a vytvořit seriózní sociální mapu podniku, v němž má být formulován plán sociálního rozvoje kolektivu pracujících.

Můžeme konstatovat, že sovětské zkušenosti s plánováním sociálního rozvoje kolektivu pracujících se staly předmětem pozornosti i našich stranických a hospodářských orgánů a teoretických pracovníků různých vědních disciplín. Ve značné míře se touto otázkou zabývá odborové hnutí, kde jsou již delší dobu zkoumány možnosti aplikace sovětských zkušeností v našich podnicích. Podobnou pozornost věnují celé věci i pracovníci ministerstev práce a sociálních věcí. Zájem o experimentování v tomto směru projevuje i řada ministerstev a podniků.

Praktické výsledky budou ovšem přímo úměrné stupni zájmu všech pracujících v podniku, protože sociální plánování je *nemyslitelné pouze jako činnost některého*

speciálního útvaru. Proto je základní podmínkou pomoc stranické a odborové organizace. Další významnou podmínkou je teoretická a zejména metodická pomoc vědeckých pracovišť při provádění analýz složitých sociálních a sociálně psychických jevů.

Přestože ještě zbývá vykonat mnoho vědecké a zejména politicko-organizační práce, sovětské zkušenosti s plánováním sociálního rozvoje kolektivu pracujících představují jednu z velmi slibných cest ke zveřejnění vnitropodnikového řízení, jednu z cest ke skutečně komplexní racionalizaci.

II. Sociální plánování u nás a úkoly podnikových sociologů

Usnesení VIII. všeodborového sjezdu, realizující směrnice XIV. sjezdu KSČ o zajištění všestranné péče o pracující, zdůrazňují v celé řadě bodů úkoly, které představují náplň práce i pro podnikové psychology a sociology.

Povšimněme si zejména III. oddílu usnesení „*důsledně zajišťovat komplexní péči o pracující, obhajovat jejich zákonná práva*“.

Na prvním místě se zde uvádí úkol *zlepšovat pracovní podmínky a zvyšovat bezpečnost práce*. Ve všech sovětských metodikách plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících je tato oblast zařazena mezi stěžejní.

Dále se zde vyzdvihuje nutnost vytvářet optimální podmínky pro *pracující ženy a mládež*. Výzkum těchto sociálních skupin v každém podniku je nutnou součástí sociální analýzy kolektivu pracujících.

Usnesení výslovně žádá zkvalitnění *rekreačních služeb*: na tento úkol se váže potřeba výzkumů volnočasových aktivit pracovníků podniku, které jsou vždy součástí sociálních analýz v rámci přípravy plánu sociálního rozvoje kolektivu pracujících.

Požadovaná účast odborů na zlepšování *životního prostředí* implikuje výzkumy vztahu podniku a celé komunity (město, okres, kraj).

Závažným bodem této části usnesení VIII. všeodborového sjezdu je požadavek přistoupit od operativního řešení dílčích

úkolů ke stanovení dlouhodobých programů péče o pracující, ve vybraných podnicích ověřit dlouhodobé programy komplexní péče o pracující. K. Hoffmann objasnil ve sjezdové zprávě tento úkol takto:

„V každém podniku či socialistické organizaci by měl být vypracován dlouhodobý komplexní program podnikové péče o pracující, navazující na ekonomické úkoly, který bude každoročně konkretizován a zabezpečován kolektivní smlouvou. Tyto programy se po ověření v praxi mohou postupně stát přechodem k plánování sociálního rozvoje podnikových kolektivů. aby se péče o pracující v celém rozsahu stala nedílnou součástí plánu rozvoje výroby. Současně bude Ústřední rada odborů usilovat o stanovení závazných norem sociálního vybavení všech průmyslových závodů a provozů.“¹

Na tomto základě je tedy úkolem podnikových sociologů pomáhat plnit úkoly VIII. všeodborového sjezdu a vytvářet tak *předpoklady* pro rozvoj sociálního plánování. Rámec pro experimentální zavádění této praxe vytvoří dokument připravovaný stranickými orgány ve spolupráci s odbory a federálním ministerstvem práce i Státní plánovací komisí.

Není tedy správné a nejsou ani předpoklady (např. u nás neexistují oddělení pro sociální analýzu v podniku, není schválena metodika sociálního plánování apod.) pro to rozbíhat živelně ojedinelé akce s názvem „sociální plánování“ v našich podnicích.

Pokud však jde o *vzpomenuté a zcela nezbytné vytváření předpokladů*, má podnikový sociolog celou řadu možností a široký prostor pro svou činnost.

Jedním z prvních úkolů je nepochybně důkladné vlastní studium sovětských i našich prací k této tematice. Z toho důvodu připojujeme závěrem alespoň stručný seznam literatury.

Zároveň je potřebné ihned vstoupit v nejužší styk se stranickou a odborovou organizací v podniku a nabídnout svou spolupráci při realizaci usnesení VIII. všeodborového sjezdu.

Významným úkolem by bylo po dohodě s funkcionáři stranické a odborové orga-

¹ ROH jednotně za splnění závěrů XIV sjezdu KSČ. Ze zprávy k VIII. všeodborovému sjezdu o činnosti a úkolech ROH, přednesené s. Karlem Hoffmanem. Rudé právo 13. 6. 1972, s. 4.

nizace i vedením podniku pomáhat v objasňování sovětských zkušeností z plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících v podniku.

Bylo by jistě úspěchem podniku, kdyby byl vybrán jako jeden z experimentujících v tomto směru podle již vzpomenu-tého usnesení VIII. všeodborového sjezdu.

Hlavní a nejširší oblasti práce podnikového sociologa bude však jistě vlastní analýza závažných sociálních jevů v podniku a rozborová činnost, jejíž výsledky se stanou podkladem sociální mapy podniku jako základu plánu dynamiky vývoje celého kolektivu podniku v souvislosti s úkoly hospodářského plánu, s úkoly nové pětiletky.

Zdánlivá zdlouhavost takové přípravy seriózního plánu sociálního rozvoje kolektivu pracujících v tom kterém podniku je spíše výrazem reálné obtížnosti poznávání i řízení sociální oblasti a serióznosti přístupu než váhavosti. Uspěchanost a nepřipravenost se musí nutně odrazit v mód-ních efektech, v diskreditaci celé věci a zejména v nízké vědecké úrovni, a tudíž i sociotechnické neúčinnosti plánovaných opatření.

* * *

Jak správně zdůraznil člen předsednictva ÚV KSČ soudruh Karel Hoffman, předseda ROH, sociální plánování je v našich podmínkách chápáno jako cíl, k němuž je třeba vytvořit všestranné předpoklady. V praxi našich podniků se tyto předpo-klady formují jako komplexní programy péče o pracující, a proto i studium pro-blematiky sociálního plánování u nás musí nutně zahrnovat ty stati a materiály, které se zabývají komplexním programem sociální péče. Tento program je ovšem komplexní spíše jen shrnutím celé řady dosud řešených problémů (bytové otázky, závodního stravování, zdravotní péče apod.). Nelze jej však považovat za plán sociálního rozvoje kolektivu pracujících podniku, neboť obvykle nevychází z etapy komplexní sociální analýzy, která by uká-zala i priority úkolů na příští plánované období, a není zaměřen k prognosticky formulovaným cílům, nemá tedy dimenze dlouhodobého plánování. Nezajišťuje také dosud dostatečně organickou vazbu mezi opatřeními v sociální oblasti a plněním hospodářských úkolů podniku.

Níže uvedená literatura není vyčerpáva-jící, existuje řada titulů — zejména na Slovensku — o nichž nejsme dosti infor-mováni, a pokud jde o sovětskou literatu-ru, uvedené tituly obsahují pouhý zlomek dnes již obsáhlé produkce o sociálním plánování. Seznam literatury uvádíme však zejména proto, že jedním z význam-ných úkolů podnikových sociologů je i bo-jovat proti módnosti v této oblasti a po-ukazovat na to, jak široké teoretické zá-zemí je třeba zvládnout (a tedy rozváž-ně plánovat i čas), než je možno seriózně přistoupit k přípravě plánu sociálního roz-voje kolektivu pracujících v konkrétním podniku.

Literatura

- [1] Antosenkov, J. G. - Miščenko, V. T.: *Tě-kučest kadrov v promyšlennosti i puti jejo sakraščenija*. Barnaul, Altajskoje knižnoje izdatelstvo 1971.
- [2] Bartek, K.: *Ku koncepcii sociálneho pla-novania*. Sociologický časopis 8, 1972, č. 3.
- [3] Bauerová, J. — Kolář, J. — Růžicka, J.: *O sociálním plánování*. Praha, Práce 1972.
- [4] Čerkasov, G. N.: *Sociologie práce a od-bory*. Praha, Práce 1972.
- [5] Hoffmann, K.: *Referát na VIII. všeodbo-rovém sjezdu*. Praha 1972.
- [6] Hrabina, J.: *Strana a riadenie sociálnych procesov*. Nová mysl, 1971, č. 12.
- [7] Chlumský, V.: *Chování a řízení lidí v podniku*. Sociologický časopis 7, 1971, č. 6.
- [8] Jadov, V.: *Spokojenost s prací jako mo-tivační faktor*. Odbory a společnost, 1970, č. 5--6, s. 141—143.
- [9] Karabin, Š.: *Sociálne problémy práce a výroby*. Syntéza, 1972, č. 1.
- [10] Kohout, J.: *Sociologické aspekty organi-zace práce*. Práce a mzda, 1964, č. 7, s. 329—335.
- [11] Kohout, J.: *Sociální klima a pracovní iniciativa*. Odbory a společnost, 1970, č. 5—6, s. 73—79.
- [12] Kohout J.: *Sociální plánování — teorie a praxe*. Hospodářské noviny, 1972, č. 48.
- [13] Kohout J. - Kolář, J.: *K metodologii so-ciálního plánování podniku*. Sociologický časopis, 1971, č. 4.
- [14] Kohout, J. - Kolář, J.: *Predikce a so-ciální plánování*. Plánované hospodářství, 1971, č. 1.
- [15] Kohout, J. - Kolář, J.: *Ekonomická so-ciologie v socialistických zemích a so-ciální plánování*. Praha, VŠE 1971.
- [16] Kohout, J. - Kolář, J.: *Sociální pláno-vání v SSSR*. Nová mysl, 1971, č. 10.
- [17] Kohout, J. - Růžicka, J.: *Sociální pláno-vání a úkoly psychologie*. Psychologie v hospodářské praxi, 1972, č. 2—3.

- [18] *Metodika planirovanija socialnogo razviti-ja kolektiva promyšlennogo predprija-tija*. Leningrad, Lenizdat 1970.
- [19] Mihalik, J.: *K otázkam sociálneho plá-novania*. Syntéza, 1971, č. 3.
- [20] Mihalik, J.: *Metodické otázky plánova-nia sociálneho rozvoja na úrovni pod-niku*. Syntéza, 1972, č. 4.
- [21] Popov, G. Ch., a kol.: *Metody uprav-lenija socialističeskim proizvodstvom*. Moskva, Ekonomika 1971. (Práce má zvláštní kapitulu „Sociologické metody řízení“.)
- [22] Šárišký, M.: *Pristupy k plánovaniu so-ciálneho rozvoja Východoslovenských že-leziarní*. Odbory a spoločnosť, 1971, č. 5—6.
- [23] Špaňhel, J.: *Mezilidské vzťahy jako vý-znamný faktor tvorby úspěšného pracov-ního kolektivu*. Sociologický časopis, 1971, č. 3.
- [26] Usnesení VIII. všeodborového sjezdu — oddíl péče o pracující.

Резюме

Когоут Я.: Планирование социального разви-тия коллектива социалистического предприя-тия и задачи социолога предприятия

В первой части статьи автор занимается по-нятийным аппаратом социального планирова-ния. Показывает адекватность термина плани-рования социального развития коллектива трудящихся для сферы предприятия, но в макросфере более обычно понятие «социаль-ное планирование». Понятие «социальный» здесь, конечно, нельзя употреблять с его благо-творительным оттенком.

Дальше он занимается возникновением со-циального планирования в СССР и его со-временной практикой на предприятиях. Осо-бенно он обращает внимание на значение ко-миссии по планированию социального разви-тия коллектива трудящихся на предприятии и на роль отдела социального анализа.

Заключение статьи составляют предложения автора, каким образом в подготовительный период должны были бы работать социологи

предприятия. Здесь он указывает на конкрет-ные возможности их активности при реализа-ции решений VIII Всеобщего съезда проф-союзов, который провозгласил комплексные программы заботы о трудящихся предприятия начальной ступенью планирования социаль-ного развития коллектива трудящихся. В за-ключение автор приводит многочисленную ли-тературу, особенно чешскую и словацкую, для нужд социологов предприятий.

Summary

Kohout J.: Social Planning in the Socialist Enterprise and Tasks of the Enterprise So-ciologist

In the first part, the author discusses the conceptual apparatus of social planning. He shows the adequateness of the term "plan-ning of the social development of the workers' collective" in the sphere of the enterprise; in the macrosphere, however, the concept "social planning" is more frequently applied. The concept "social" cannot, of course, be used in its charitable connotation.

The author then inquires into the origin of social planning in the USSR and into its present practice in enterprises. In particular, he draws attention to the significance of the Committee for Planning the Social Develop-ment of the Workers' Collective in the Enterprise and to the tasks of the social-analysis department.

In concluding his paper, the author present his suggestions concerning the kind of work the sociologists of the enterprise should perform in the present preparatory phase. Here he points to concrete possibilities of their activity in realizing the resolution of the Eight Trade-union Conference which declares the complex programs of the care of the workers employed in the enterprise to be the first step in planning the social development of the workers' collective. At the close, he mentions a voluminous literature — especially Czech and Slovak literature — intended to meet the needs of enterprise sociologists.