

Upevnění kolektivu — jeden z úkolů plánu sociálního rozvoje výrobního podniku

N. S. MANSUROV

Moskva

V současné době má v Sovětském svazu více než 22 tisíc výrobních podniků plány sociálního rozvoje kolektivů. Tyto plány jsou systémy, v nichž se přihlíží k sociálním důsledkům vyvolaným technickými, technologickými a dalšími opatřeními obsaženými ve výrobně technických plánech, a v nichž se také počítá s řadou opatření zaměřených na upevnění stmelivosti kolektivu, na zvýšení kvalifikace pracovníků, na zlepšení podmínek práce a odpočinku a na dosažení dalších sociálních cílů.

Plány sociálního rozvoje výrobního podniku sledují rychlejší dosažení jak cílů stojících před celou socialistickou společností, tj. cílů, na nichž jsou podnikové kolektivy zainteresovány, tak cílů rozvoje osobnosti.

Soulad celospolečenských, podnikových a individuálních cílů je specifický pouze pro socialistickou společnost. Proto chceme zdůraznit, že nemají pravdu ti, podle nichž mají plány sociálního rozvoje podniků sledovat pouze zájmy jednotlivců. Dosažení toho je totiž nemožné bez dalších úspěchů celé společnosti, ať jsou ukazatele práce výrobního kolektivu jakékoli. Plán sociálního rozvoje výrobního podniku je konkretizací jednoty zájmů společnosti, výrobního kolektivu a osobnosti.

Sociální rozvoj podnikových kolektivů se uskutečňuje v souladu s programem výstavby nové společnosti, který přijala KSSS. Společenské cíle mají přednost před cíli kolektivu. Plány sociálního rozvoje jsou přitom zaměřeny na upevnění jednoty celé společnosti.

Taková je obecná charakteristika praxe sociálního plánování výrobních kolektivů. Poznamenejme, že úspěch této praxe je předurčen tím, že odpovídá samé podstatě socialistického výrobního kolektivu.

Co je to vlastně socialistický kolektiv? V literatuře socialistických zemí je možno u některých autorů najít určení ko-

lektivu jako druhu sociální skupiny. Takové chápání kolektivu však je povrchní a nesprávné.

Lidé mohou být pospolu, mohou dokonce pracovat dlouhou dobu pod jednou střechou, avšak přitom nevytvářejí vždy kolektiv. Kolektiv je organizované sdružení lidí, které vzniká za určitých podmínek. Blízkost lidí pod vlivem takových objektivních faktorů, jako je společenství místa (práce v tomtéž prostoru neboli, jak říkal K. Marx, na „společném poli práce“), více či méně dlouhá společná pracovní činnost a možnost kontaktů (na základě společného jazyka a společných zájmů) jsou jen předpoklady k vytvoření kolektivu.

Jakožto *organizované* sdružení lidí je kolektiv jednou z forem společenství, k nimž patří stát (politická forma společenství), národy (národnostně etnická společenství), teritoriálně regionální společenství (obyvatelé určitého kraje), profesionálně výrobní společenství (kolektivy) a rodinná společenství denního života. Společenství se navzájem jakoby „překrývají“ (nebo do sebe navzájem vstupují); například v rámci státu může být několik národů, uvnitř národa mohou být různé teritoriální společenství a v nich různé kolektivy a rodiny.

Výrobní kolektiv je nejdůležitější ekonomickou a sociální buňkou sovětské společnosti. Jako ekonomická buňka socialistické společnosti vystupuje kolektiv jako prvotní samostatná a bezprostředně vyrábějící jednotka národního hospodářství. Právě v kolektivech se rozhoduje o plnění ekonomických ukazatelů národohospodářského plánu. Na tom, jak jsou výrobní kolektivy vybaveny technikou, jak je v nich organizována práce, jaké jsou podmínky práce, vzájemné vztahy pracujících, a ještě na dalších podobných příčinách závisí efektivnost společenské výroby, materiální blahobyt celé společnosti.

Jako sociální buňka společnosti je výrobní kolektiv tou konkrétní realitou, v níž se akumuluji a konkretizují socialistické výrobní vztahy. Proto je kolektiv jednou z forem spojení společnosti s každou jednotlivou pracující osobností.

Výrobní kolektiv je takovým organizovaným sdružením lidí, v němž si každý člověk uvědomuje sebe jako osobnost, reálně pocituje a chápe svoje spojení s jinými osobnostmi a se společností jako celkem. Společná práce v kolektivu je stimulatorem růstu výrobně technické a profesonální úrovně pracujících, vytváří podmínky a požadavky pro rozvoj pracovní tvůrčí aktivity, formuje komunistické vztahy k práci, k socialistickému vlastnictví a k ostatním pracujícím.

Výrobní kolektiv je školou, v níž se pracující učí socialistické demokracii, společenské samosprávě. Kolektiv učí osobnost soudružství, uvědomění, kázní a utváří vlastnosti člověka nové společnosti. Není divu, že v životní praxi se socialistické kolektivy podílejí na řešení jak ekonomických a technických, tak i sociálních a výchovných úkolů, které stojí před společností.

K tomu je nutno dodat, že každý socialistický kolektiv je prostřednictvím řady společenských organizací působících v jeho rámci spjat s celou společností. To znamená, že místní vztahy vytvářející se v kolektivu mezi jeho členy nejsou výlučné v tom smyslu, že by jen ony determinovaly postavení osobnosti ve společnosti.

Mnohostranné spojení pracujících v socialistickém kolektivu mezi sebou navzájem i s celou společností je objektivní podmínkou jejich všestranného a harmonického rozvoje.

To jsou nejdůležitější zvláštnosti socialistického výrobního kolektivu, určované jeho místem a rolí ve společenském životě.

*

Po analýze podstaty socialistického výrobního kolektivu nyní ukážeme, která opatření organizačního charakteru mohou být předpokládána v plánech sociálního rozvoje, aby se kolektiv upevnil, aby se více stmelil. V podstatě jsou tato opatření, jak je napovídá praxe organizačně výchovné práce v podnicích, konkretizací, detailním zpracováním toho, co se týká

společensví obecně, neboť upevňovat kolektiv znamená upevňovat profesionálně výrobní společenství, které je jednou z forem společenství vůbec.

1. V plánech sociálního rozvoje je třeba pamatovat na opatření zaměřená na *zvyšování informovanosti pracujících*. Ke stmelení kolektivu je třeba, aby dělníci znali a) perspektivy a plány podniků a jejich částí, b) průběh plnění plánů, c) cíle hospodářské činnosti podniku a jeho částí, d) události probíhající v kolektivu, e) výsledky socialistického soutěžení, f) výsledky práce společenských organizací atd. V současné době jsou v sovětských podnicích o souhrnu těchto otázek dostatečně informovány nejvýše dvě třetiny pracujících.

Informovanost má velký výchovný význam: dělníci systematicky informovaní o svém podniku jsou kolektivnější, iniciativnější v práci, společensky aktivnější, více šetrí suroviny, energii a nástroje, jsou disciplinovanější atd.

Z toho plyne, že v zájmu upevnění kolektivu a vytváření pozitivních vlastností osobnosti je účelné zřídit v podnicích „informační službu“. Přitom nejde o vytvoření nějakého nového systemizovaného oddělení, nýbrž o cílevědomé a systematické informování pracujících pomocí nástenného tisku, závodního rozhlasu, závodních novin a prostřednictvím politických informátorů.

K tomu je třeba sestavit plán informování pracovníků se zřetelem na místní možnosti a na výběr nejúčelnejších prostředků jeho uplatňování.

Systematické informování pracujících je důležitým prostředkem ke stmelení kolektivu a k formování osobnosti nové společnosti.

2. *Společný názor v kolektivu*. Spolu s informovaností hraje velkou roli při stmelování kolektivu společný názor (mínění sdílené všemi nebo většinou členů kolektivu, které se týká všech stránek jeho života). V sovětských podnicích má velký počet pracujících jednotný názor na základní otázky života kolektivu. Čím je však otázka konkrétnější, tím je názor pracovníků méně jednomyslný.

Společný názor kolektivu je velkou výchovnou silou. Jak ukázaly výzkumy, osoby, které mají shodné mínění o základních otázkách života podniku, se vy-

značují řadou pozitivních vlastností: jsou aktivnější v práci, jsou velmi kolektivní, aktivně se účastní hodnocení plánů a pracovních výsledků, aktivně usilují o úspory surovin, materiálů a energie.

Na druhé straně pracovníci, jejichž názor se od názoru většiny liší, mají více zmetků, jsou méně aktivní ve společenském životě, jsou méně zainteresováni na úspěších celého kolektivu a jsou také méně informováni o záležitostech podnikového kolektivu.

Vytvoření společného názoru na osoby, které špatně pracují, mají zmetky, jsou nedisciplinované atd., je důležitým faktorem napomáhajícím ke zvýšení produktivity práce v podnicích a ke stmelení kolektivu.

Pro vytváření společného názoru v kolektivu je možno doporučit tyto tři principy:

Zveřejňování znamená, že všechno, co se děje v kolektivu, musí být z oficiálních pramenů jeho členům známo. Zveřejňování je jedním z cílů „informační služby“, kterou by bylo vhodné zřídit v podnicích v zájmu výchovy kolektivu a jednotlivců.

Operativnost. Je zjištěno, že první zpráva, kterou člověk dostane, má na něj 6krát, někdy až 8krát větší vliv než jakékoliv další informace týkající se stejného tématu. To znamená, že informování členů kolektivu není možné oddalovat, že je třeba informovat operativně.

Pravdivost. Tento princip nevyžaduje zvláštního výkladu; nesprávná, nepravdivá informace může otřást autoritou těch, kdo ji šíří.

V plánech sociálního rozvoje je tedy třeba využívat závěrů získaných z výsledků konkrétních výzkumů.

3. *Vzájemné vztahy mezi dělníky v podnicích.* Na stmelenost kolektivu a na zvýšení produktivity práce mají podstatný vliv vzájemné vztahy mezi pracovníky kolektivu.

Výzkumy ukázaly, že 60–70 % dělníků se domnívá, že vzájemné vztahy v jejich kolektivech jsou „zcela dobré“. O dobrých vzájemných vztazích v kolektivech svědčí i to, že 80–85 % pracujících si v práci pomáhá. Mezi komunisty je přitom o 23–25 % více těch, kdo pomáhají soudruhům, než mezi nestraníky. 60–70 % pracujících považuje své vztahy s mistry za dobré. Dělníci se však domnívají, že ve-

doucí výroby, počínaje vedoucími cechů, se s nimi málokdy setkávají.

Ve své převážné většině nejsou dělníci lhostejní k tomu, jak pracují jejich spolupracovníci, zda dodržují technologické postupy, nemají zmetky atd. To je doklad socialistického charakteru vzájemných vztahů v podnicích, kde se každý zajímá o všechny záležitosti celého kolektivu.

Je třeba zdůraznit, že dobré vzájemné vztahy v kolektivu jsou faktorem, jehož vliv může být v řadě případů srovnatelný s vlivem materiálního odměňování pracujících. Tak je například zjištěno, že dělníci a zaměstnanci někdy nechtějí přejít do jiného, méně soudržného kolektivu, dokonce ani je-li tento přechod spojen se zvýšením mzdy.

Je také zjištěno, že vztah k práci je určen na jedné straně vztahem k předmětu práce a na druhé straně vztahem ke spolupracovníkům. Je-li práce nezajímavá, vzájemné vztahy mohou její nedostatky kompenzovat.

Jednou z důležitých otázek je v zásadě to, mohou-li se, či nemohou-li se pracovníci navzájem stýkat (v práci a v mimopracovním čase); na stupni kontaktů pracovníků závisí stmelenost kolektivu, vztah k práci a formování pocitu kolektivismu. Proto je třeba této otázky v plánech sociálního rozvoje věnovat zvláštní pozornost.

4. *Účast pracujících na společenském životě kolektivu.* 60–80 % pracovníků v našich podnicích se tak či onak účastní společenského života kolektivu, socialistického soutěžení a hnutí za komunistickou práci.

Pracovníci, kteří přijali osobní závazky, se o 20 % aktivněji účastní hodnocení podnikových plánů a hnutí za úspory surovin a materiálů a častěji pomáhají spolupracovníkům. Jsou o 30 % více zainteresováni na výsledcích práce kolektivu, mají větší zájem o práci.

Tato skutečnost potvrzuje, že přijímání osobních závazků je jedním z efektivních výchovných opatření; závazky nepřijímají dělníci proto, aby se „blýskli“ nebo udělali „gesto“, ale pro většinu z nich mají závazky velký výchovný význam.

Výzkum také ukázal, že efektivnost socialistického soutěžení rychle roste tehdy, když se jeho výsledky často hodnotí a když se stávají majetkem všech pracov-

níků. V případech, kdy se výsledky socialistického soutěžení hodnotí jednou za čtvrt roku, je jeho výchovná efektivita téměř 6krát menší než tehdy, když se výsledky hodnotí jednou měsíčně.

Z toho plyne, že v plánech sociálního rozvoje je třeba věnovat velkou pozornost zveřejňování výsledků socialistického soutěžení a jejich častému hodnocení.

5. *Materiální a morální stimuly.* Jak ukázaly výzkumy, zvýšení mzdy nevede k zesílení zisťných, omezeně egoistických nálad dělníků. Zvýšení mzdy působí pozitivně na zainteresovanost na výsledcích vlastní práce a na úspěších kolektivu, na zvýšení iniciativy pracovníků, na jejich samostatnost, na jejich přání zdokonalovat vlastní kvalifikaci, vede ke spokojenosti s prací, zvyšuje zájem o informace, o to, jaká je situace v podniku, a zvyšuje význam hodnocení všech podnikových záležitostí.

Totéž platí i o prémiech. Přitom je třeba upozornit, že ve vědomí pracovníků se ekonomická reforma neomezuje jen na přiznávání prémie. Pozvednout mínění pracovníků o vlastním podniku pomocí zvýšení mezd nebo přiznání prémie není možné; pracovníci jsou natolik vzdělání a uvědoměli, že osobní a společenské zájmy jsou u nich těsně spjaty nejen s vlastním materiálním blahobytem, ale také se všeobecnou úrovní práce podniku jako celku.

Prémiový pobídkový systém má svoji morální stránku. Jedna a táž výše prémie může mít v očích dělníků menší či větší (asi o 30 %) význam. Menší význam má prémie tehdy, když se její výši dovědí u pokladny. Táž výše prémie získává větší hodnotu, jestliže pracovníci hodnotí v partách, kdo si prémie zaslouží (její výše je určena nadřizenými instancemi), jestliže znají kritéria určující, za co je možné prémie dostat, a jestliže se premiování provádí veřejně a přitom se uvádí, za jaké úspěchy byla prémie vyplacena.

Prémiová stimulace není pouhým zvýšením materiálního blahobytu pracovníků, ale je takovým jeho zvýšením, které má zároveň velký morálně psychologický, výchovný význam.

Na psychologii dělníka působí nejen výše vyplacené prémie, ale i to, je-li nebo není-li s ní spokojen. Proto je třeba nejen prostě přiznávat prémie, ale je nutné dělat to tak, aby sám fakt premiování vyvolal u lidí pocit uspokojení (což nezavisí přímo na výši vyplacené prémie).

Všech těchto závěrů, zjištěných v průběhu výzkumu, je třeba využívat při sestavování plánů sociálního rozvoje.

6. *Uvědomělost a úroveň všeobecného vzdělání dělníků.* Výzkum ukazuje, že ve vědomí dělníků existuje přímá vazba mezi zájmem o politické a hospodářské otázky v zemi a zainteresovaností na práci ve vlastním podniku. Proto na zlepšení vztahu zaměstnanců k práci působí přednášky o situaci v zemi více než přednášky na mezinárodní témata.

Čím vyšší je úroveň všeobecného vzdělání pracovníků, tím větší je jejich společenská aktivita a kladnější jejich vztah k práci. I tyto skutečnosti se musí projevit v plánech sociálního rozvoje kolektivů.

*

V podnicích tedy existují velké rezervy v oblasti zdokonalování organizační a výchovné práce, s jejichž využíváním se musí počítat v plánech sociálního rozvoje kolektivů.

Sovětské sociologové a sociální psychologové se snaží podle svých možností učinit vše pro to, aby pracovní kolektivy lépe plnily všechny funkce jim vlastní. Dosažení tohoto cíle je možné pouze tehdy, když teorie bezprostředně slouží praxi komunistické výstavby.