

K niektorým poznatkom z aplikácie sociálnej analýzy v podnikovej praxi

1. Vymedzenie problematiky

V našej podnikovej praxi sa v posledných rokoch venuje intenzívna pozornosť vytváraniu potrebných organizačných, metodických, koncepčných predpokladov pre účinnú aplikáciu kvalitatívne vyšších foriem a metód práce v celom systéme komplexnej starostlivosti o pracujúcich. Cieľom tohoto úsilia je dosiahnutie takého prepojenia technickej, ekonomickej a sociálnej stránky podnikových plánov, aby sa ešte výraznejšie zosúladiť ekonomická a sociálno-politická, humanizačná funkcia socialistického priemyselného podniku, a to na základe vedecky zdôvodnených, plánovitých zásahov do podnikovej sociálnej reality. K významným nástrojom realizácie týchto kvalitatívne vyšších foriem a metód práce v celom systéme starostlivosti o pracovníkov socialistického priemyselného podniku patria komplexné programy starostlivosti o podnikový kolektív.

Nevyhnutnú podmienku pre programovanie vedecky zdôvodnených, plánovitých, účinných a efektívnych zásahov do podnikovej sociálnej reality tvorí sociálna analýza, ktorej hlavnou funkciou v socialistickom priemyselnom podniku je „... na základe viacodborového prístupu vedecky postihovať existujúcu sociálnu realitu a vývojové trendy, ktorých včasné poznanie umožní i spoločensky pozitívne ovplyvňovať ich ďalší rozvoj prostredníctvom plánu ako hlavného nástroja riadenia socialistického podniku“ [Kohout 1975 : 30]. Sociálna analýza práve tým, že po obsahovej stránke je zameraná na exaktné identifi-

kovanie podnikovej sociálnej reality, sa stáva nielen základnou metódou poznania podnikového sociálneho systému, základných sociálnych javov a procesov, ale aj základnou metódou konkretizácie tých cieľov, zámerov a opatrení, ktoré tvoria obsahový rámec komplexného programu starostlivosti o pracujúcich podniku.

Doterajšie teoretické poznatky [Kohout 1971; Kohout 1975; Metodika 1969; Mihálik 1974] a praktické skúsenosti ukazujú, že praktické využitie sociálnej analýzy pri tvorbe komplexných programov starostlivosti o pracovníkov podniku je možné iba vtedy, keď sa dôsledne rešpektujú tieto zásady:

a) Sociálna analýza podnikovej sociálnej reality musí vychádzať z jednotného koncepčného rámca.

b) Sociálna analýza musí byť aktuálna (problémy v sociálnej rovine sa môžu pružne a operatívne riešiť iba vtedy, keď sa včas poznajú).

c) Sociálna analýza musí byť komplexná (iba komplexný pohľad na sociálnu realitu umožní správnu orientáciu pri vymedzovaní hlavných a vedľajších problémov).

d) Sociálna analýza musí byť permanentná (iba porovnávanie jednotlivých problémov v určitých časových intervaloch umožní účinnú korekciu programových zámerov a opatrení).

e) Sociálna analýza musí byť prehľadná, názorná, prakticky aplikovateľná.

Potvrdzujú to aj skúsenosti a poznatky z tvorby komplexného programu starostlivosti o pracujúcich na r. 1976—80 vo VSŽ, n. p. Košice,¹ z ktorých jednoznačne vy-

¹ Východoslovenské železiarne sú hutníckym podnikom s uzavretým hutníckym cyklom (úprava a spracovanie surovín, výroba metalurgického koksu, výroba surového železa, výroba surovej ocele a jej spracovanie na plechy stredné, hrubé a jemné valcované za tepla a studena do minimálnej hrúbky 0,22 milimetrov). V súčasnosti sa Východoslovenské

železiarne s počtom cca 23 tisíc pracovníkov zaraďujú medzi desať najväčších podnikov v ČSSR. O ich ekonomickom význame pre naše národné hospodárstvo hovoria tieto údaje: v r. 1975 dosiahla výroba tovaru hodnotu 9 miliárd 55 miliónov Kčs, vývoz hodnotu (vo VC) 2 867 821 Kčs.

plyva, že efektívne využitie sociálnej analýzy pri sociálnom programovaní je možné iba pri dôslednom dodržiavaní uvedených zásad.

Vzhľadom k tomu, že získané poznatky z využitia sociálnej analýzy pri identifikácii podnikovej sociálnej reality vo VSŽ majú širšie nielen praktické, ale aj teoretické súvislosti, budeme im v ďalšej časti nášho príspevku venovať podrobnejšiu pozornosť.

2. Obsahové zameranie sociálnej analýzy

V podmienkach VSŽ pri vymedzovaní obsahového zamerania analýzy kladol sa dôraz na to, aby na základe praktickej aplikácie tohoto nástroja komplexného poznávania podnikovej sociálnej reality boli zhromaždené také špecifické súbory sociálnych informácií, ktoré umožnia komplexné postihnutie jednotlivých stavov² podnikového sociálneho systému, identifikáciu najdôležitejších sociálnych javov a procesov. Táto orientácia bola výrazom akceptácie tej skutočnosti, že iba vyčerpávajúca znalosť podnikovej sociálnej reality, základných sociálnych javov a procesov „...umožní i spoločensky pozitívne ovplyvňovať ich ďalší rozvoj...“ [Kohout 1975 : 30], voľbu účinných foriem ich regulácie, ako aj konkretizáciu zámerov, opatrení, podmienok a možností rozvoja podnikového kolektívu.

² V sociálnom systéme priemyselného podniku rozlišujeme tieto stavy: stav obsadenia spoločensko-profesionálnych pozícií, stav akceptácie (prijatia) obsadených pozícií, stav integrácie spoločenského systému, rovnováhy a finály. Pozri bližšie [Pichňa 1972 : 44–56].

³ Naše zameranie sociálnej analýzy so v podstate kryje s koncepciou J. Kohouta, podľa ktorého musí sociálna analýza socialistického podniku nevyhnutne postihovať tieto oblasti: Analýza sociálnej štruktúry kolektívu pracujúcich, Analýza pracovného prostredia, Analýza motivačnej sféry, Analýza komunistickej výchovy a rozvoja osobnosti pracujúcich, Analýza sociálnej klímy v pracovnom kolektíve [Kohout 1975 : 28–29].

⁴ Sociálno-ekonomické ukazovatele tvoria východiskovú a nevyhnutnú základňu pre objektívnu identifikáciu podnikovej sociálnej reality a konkretizáciu programových zámerov a opatrení podmienajúcich rozvoj materiálnych a kultúrnych podmienok života kolektívu pracujúcich, rozvoj samotného človeka a vplyv sociálnych podmienok na rozvoj výroby. Možno ich rozdeliť na ukazovatele sociálno-ekonomického charakteru a na opatrenia na zdokonaľovanie sociálno-psychologických vzťahov [Mihalik 1974 : 221].

Sociálno-ekonomické ukazovatele predstavujú celú sústavu a ich použiteľnosť pri analýze a programovaní sociálneho rozvoja podnikového kolektívu je potrebné najprv verifikovať, selektívne roztriediť do takých ucelených celkov, ktoré organicky nad-

K dosiahnutiu takto chápanej funkčnosti sociálnej analýzy boli postupne vytvorené nasledovné predpoklady:

1. Na základe obsahovej a tématickej diferenciácie sociálnej problematiky v podniku bola zvolená taká koncepcia sociálnej analýzy, ktorá umožňovala transformovanie komplexu sociálnych informácií do týchto výstupných systémov:

- a) sociálno-profesionálna štruktúra podnikového kolektívu,
- b) podnikové sociálne služby,
- c) pracovná aktivita, iniciatíva, sociálna angažovanosť, pracovná disciplína, fluktuácia.
- d) sociálna klíma v pracovných kolektívoch.³

2. Pre každý jednotlivý výstupný systém sociálnej analýzy boli na základe logickej sumarizácie a obsahovej diferenciácie vyšpecifikované základné sociálno-ekonomické ukazovatele,⁴ ktoré sa stali východiskovou informačnou základňou komplexnej analýzy jednotlivých stavov podnikového sociálneho systému, vlastností sociálnych javov a procesov.

3. Na tématickú diferenciáciu a logickú sumarizáciu sociálno-ekonomických ukazovateľov nadväzovala tvorba komplexného informačného systému.⁵

Paralelne so špecifikáciou informačných podsystemov boli stanovené informačné zdroje, zásady zberu a spracovania infor-

vázujú na systém ekonomických ukazovateľov. Pozri bližšie [Kutta 1976 : 139]. Na základe uvedeného prístupu môžeme sociálno-ekonomické ukazovatele rozdeliť do týchto skupín:

1. ukazovatele rozvoja materiálnych a kultúrnych podmienok fungovania osobnosti, skupiny, kolektívu;
2. ukazovatele odražajúce fakty správania jednotlivca a skupiny;
3. ukazovatele odražajúce fakty vedomia, pozri bližšie: [Metodika 1969 : 22].

Z týchto polôh sme pristupovali k tvorbe prakticky využiteľného systému sociálno-ekonomických ukazovateľov aj vo VSŽ. (Pozri bližšie: Metodika pre prípravu programu sociálnej starostlivosti o pracujúcich VSŽ na r. 1976–1980. Košice, VSŽ 1974.)

⁵ Informačný systém bol v návaznosti na obsahové zameranie sociálnej analýzy a diferenciáciu sociálno-ekonomických ukazovateľov rozdelený na tieto podsystemy:

1. Informačný podsystem o sociálno-ekonomických charakteristikách pracovníkov podniku.
2. Informačný podsystem o pracovných podmienkach a ochrane zdravia pri práci.
3. Informačný podsystem o podnikových sociálnych službách.
4. Informačný podsystem o prejavoch pracovného správania.
5. Informačný podsystem o spoločensko-politickej aktivite podnikového kolektívu.

mačii. Za základné informácie zdroje boli zvolené: Jednotná evidencia pracujúcich, štatistické výkazníctvo, vnútropodnikové výkazy úseku pre kádrovú a personálnu prácu, sociologické, psychologické a fyziologické výskumy, prieskumy a expertízy, informácie z ostatných podnikových systémov (technický, organizačný a pod.).

Na základe takto zvoleného postupu sa vytvorili predpoklady pre zhromaždenie takých špecifických súborov sociálnych informácií, ktoré umožnili komplexnú sociálnu analýzu podnikovej sociálnej reality a na jej základe formuláciu konkrétnych doporučení, upresňovanie cieľov a voľbu takých prostriedkov, ktoré umožnia včasné, racionálne riešenie podnikovej sociálnej skutočnosti.⁶

V ďalšej časti nášho príspevku budeme venovať pozornosť problematike využívania poznatkov zo sociálnej analýzy pri koncipovaní záverov a doporučení pre jednotlivé položky sociálneho programu.

3. Závery zo sociálnej analýzy pre oblasť rozvoja podnikového kolektívu

Ľudia predstavujú v každej organizácii, každom podniku základnú a rozhodujúcu zložku výrobných síl, tvoria — ako zdôrazňuje V. G. Afanasjev — „hlavný komponent každého sociálneho systému, ... vytvárajú svojou prácou veci, ... riadia technologické a sociálne procesy, vstupujú navzájom do rozmanitých vzťahov, majú vedomie, idey, vytvárajú popri materiálnych aj duchovné hodnoty“ [Afanasjev 1975 : 134]. Od toho, aký kolektív pracovníkov má podnik k dispozícii a ako je tento kolektív riadený, „... závisí v značnej miere aj riadenie vecí a procesov“ [Afanasjev 1975 : 134], závisí kvantitatívne a kvalitatívne plnenie jednotlivých podnikových úloh a cieľov.

Dominantné postavenie človeka vo výrobnom procese si ovšem vyžaduje pláno-

výť prístup k jeho riadeniu, aktívnemu formovaniu cestou optimalizácie funkčnosti, „... postavenia a úloh jednotlivých sociálnych skupín“ [Kolář 1971 : 73] v podnikovom sociálnom systéme. Východiskovú základňu plánovitého, vedeckého riadenia podnikového kolektívu tvorí — ako to zdôrazňuje J. Kohout [1975 : 28] — sociálna analýza sociálno-profesionálnej štruktúry kolektívu pracujúcich, vybraných sociálnych skupín. Iba na základe presných a vyčerpávajúcich informácií o jednotlivých štruktúrach podnikového kolektívu, postavení a úlohách jednotlivých sociálnych skupín môžeme konkretizovať zámery a ciele pri rozvíjaní podnikového kolektívu v intenciách technicko-ekonomického rozvoja podniku, môžeme objektívne plánovať zmeny v profesionálnej, kvalifikačnej, kooperačnej štruktúre, zdroje nových pracovných síl, zámery sociálnej politiky a pod.⁷

V podmienkach VSŽ sme pre potreby plánovitej regulácie sociálno-profesionálnej štruktúry podnikového kolektívu, funkčnosti, postavenia a úlohy jednotlivých sociálnych skupín v podnikovom sociálnom systéme vychádzali z nasledovného obsahového zamerania sociálnej analýzy:

A. Analýza sociálno-profesionálnej štruktúry podnikového kolektívu

Jej obsahové zameranie bolo nasledovné:

a) Analýza súčasnej štruktúry technicko-hospodárskych pracovníkov podľa triedneho pôvodu, veku, vzdelania, smeru vzdelania, politickej príslušnosti, rodinného stavu, hlavných skupín činnosti, dĺžky odbornej praxe.

b) Analýza sociálno-profesionálnej štruktúry robotníkov podľa nasledovných ukazovateľov:

— počet robotníkov priemyselnej a nepriemyselnej činnosti podľa závodov;

⁶ Pritom sociálna stránka podniku nebola analyzovaná oddrhnute od technicko-ekonomickej podstaty podniku. Organickú súčasť prípravných prác, zameraných na zhromažďovanie a sumarizáciu podkladov pre sociálnu analýzu, tvoril komplexný rozbor technicko-ekonomickej základne podniku. Okrem toho, plánovitý rozvoj výroby, technickej inovácie investičného a neinvestičného charakteru, racionalizačných zámerov tvoril východisko pre koncipovanie programových zámerov v oblasti rozvoja podnikového kolektívu v požadovanej sociálno-

-demografickej (vzdelanostnej, profesnej, kvalifikačnej, vekovej) štruktúre, podnikových sociálnych služieb a pod.

⁷ Na základe podrobných informácií o štruktúre pracovníkov podniku podľa veku, pohlavia, rodinného stavu môžeme objektívne plánovať napr. potreby pracovníkov v požadovanej kvalifikačnej a profesnej skladbe, špecifikovať zdroje nových pracovníkov, zámery a úlohy podnikovej výchovy pracujúcich, konkretizovať stabilizačné, sociálne programy (byty, jasle, škôlky atď.).

- členenie robotníkov podľa jednotlivých skupín povolání (výučné povolania, nevýučné povolania, pomocní robotníci);
- zatriedenie robotníkov podľa pracovných a kvalifikačných tried;
- členenie robotníkov podľa smien;
- kvalifikácia stupňa náročnosti práce;
- zloženie robotníkov podľa vzdelania;
- zloženie robotníkov so stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním podľa štúdiyných smerov;
- zloženie robotníkov podľa dĺžky odbornej praxe vôbec a vo VSŽ zvlášť;
- zloženie robotníkov podľa veku, rodinného stavu;
- zloženie robotníkov podľa skupín výučných odborov;
- zloženie robotníkov podľa skupín hlavných nevýučných profesií;
- profesná štruktúra robotníkov.⁸

Z analýzy objektívnych údajov o sociálno-profesionálnej štruktúre podnikového kolektívu, ich porovnávaním so súčasnými a plánovanými požiadavkami technicko-ekonomického rozvoja podniku vyplynuli tieto hlavné poznatky:

a) Súčasná sociálno-profesionálna štruktúra podnikového kolektívu je nasledovná: 75,53 % robotníkov; 19,43 % technicko-hospodárskych pracovníkov; 5,04 % pomocných a obslužných robotníkov; 74,44 % mužov; 25,56 % žien; 0,54 % mladistvých; 10,8 % dôchodcov; 0,43 % pracovníkov s trvalou zmenou pracovnej schopnosti; 13,01 % vlastných vyučencov; priemerný vek je 33 rokov. Veľmi priaznivo je potrebné hodnotiť kvalifikačnú štruktúru, z ktorej vyplýva, že na 1000 pracovníkov podniku pripadá 44 vysokoškolákov, 250 stredoškolákov, 370 vyučených a 336 zaučených pracovníkov na jednotlivé profície a činnosť. Rovnako pozitívne možno hodnotiť vzdelanostnú štruktúru technicko-hospodárskych a riadiacich pracovníkov, z ktorých viac ako 80 % má vysokoškolské alebo úplné stredoškolské odborné vzdelanie a iba 3,9 % vzdelanie základné.

b) Niektoré špecifické problémy vyplývajú vzhľadom k hutníckemu charakteru výroby z pomerne vysokého zastúpenia žien v štruktúre podnikového kolektívu (25,56 %) a zo súčasnej vekovej štruktúry technickohospodárskych pracovníkov. Tým, že až 40,0 % THP je vo veku do 30 rokov, 53,3 % vo veku od 30 do 50 rokov, došlo k zvýšenej koncentrácii pracovníkov v nižších, resp. v strednej vekovej kategórii. Tento stav nevytvára predpoklady pre dosiahnutie prirodzeného charakteru sociálneho pohybu, čo spätne môže vyvolať celý rad sociálnych problémov (napr. zvýšenú fluktuáciu, konfliktosť, oslabenie motivačných mechanizmov a pod).

c) Z analýzy profesnej štruktúry robotníkov vyplýva, že v budúcnosti je potrebné venovať intenzívnejšiu pozornosť zvyšovaniu technického pokroku vo výrobe tak, aby sa výrazne znížil počet pracovných miest s prevahou ručnej práce.⁹

B. Sociologická analýza vybratých a sociálnych skupín

Naším cieľom v tomto smere bolo identifikovať funkčnosť, úlohu a postavenie, ako aj špecifické zvláštnosti života a práce, pracovných a mimopracovných aktivít, hodnotovej, motivačnej orientácie vybratých sociálnych skupín. Uvedený zámer splnili nasledovné sociologické výskumy, prieskumy a analýzy:

- výskum pozície, úlohy a funkčnosti majstrov vo VSŽ,
- výskum postavenia a možnosti uplatnenia žien vo VSŽ,
- prieskum motivácie technicko-hospodárskych pracovníkov závodu Údržba,
- prieskum adaptácie absolventov stredných a vysokých škôl,
- prieskum pracovných a mimopracovných aktivít mladých robotníkov VSŽ.

Poznatky z jednotlivých prieskumov a výskumov boli zaujímavé predovšetkým z toho hľadiska, že zvýraznili potrebu dife-

⁸ Na základe takto vymedzeného zamerania analýzy sociálno-profesionálnej štruktúry podnikového kolektívu sme mohli pristúpiť nielen k objektívnemu zhodnoteniu predchádzajúcich opatrení (v oblasti kadrovej, personálnej, výchovy dospelých, učňovského dorastu a pod.), ale aj k formulovaniu nových strategických postupov pre oblasť formovania podnikového kolektívu v intenciách kadrovej politiky KSC a potrieb technicko-hospodárskeho

rozvoja podniku v ďalšom období. V tomto smere boli koncipované programové zámery v týchto rovinách: rozvoj politickej vyspelosti, rozvoj odbornej, kvalifikačnej vyspelosti a rozvoj osobnostnej vyspelosti pracovníkov.

⁹ V súčasnosti je v podniku 2347 pracovných miest, kde prevažuje práca strojová a 7077 pracovných miest s prevahou ručnej práce.

rencovaného programovania konkrétnych opatrení pre prácu s jednotlivými sociálnymi skupinami. Túto požiadavku zvlášť intenzívne signalizovali poznatky z prieskumu mladých robotníkov, ktorí v súčasnosti tvoria najpočetnejšiu sociálnu skupinu v podniku (vo VSŽ z celkového počtu pracovníkov je až 47 % do 30 rokov).

Svedčia o tom nasledovné skutočnosti:

- Analýza fluktučných tendencií ukázala, že najmenej stabilizovanou skupinou sú mladí robotníci do 25 rokov.
- Značnú časť odchádzajúcich robotníkov tvoria vlastní vyučenci z týchto profesií: zámočník, montér oceľových konštrukcií, elektromontér, hutné profesie.
- Analýza fluktučných motívov vyučencov ukázala, že zo 100 odchádzajúcich vyučencov až 94 udáva ako príčinu svojho odchodu nízky zárobok, nutnú prítomnosť doma, alebo nevyhovujúce pracovné prostredie. Ďalej sme zistili, že dôležitým stabilizačným faktorom ako aj činiteľom spokojnosti s prácou je vzťah k výučnej profesii. Analýza v tomto smere nám ukázala, že spokojnosť so získanou profesiou vyslovilo 54 % vyučencov, ktorí ukončili podnikové učilište. Každý tretí respondent pritom uviedol, že si chce svoju kvalifikáciu zvýšiť. Najnepriaznivejšia situácia sa ukázala u hutníckych profesií (hutník vysokých pecí, hutník oceliar, koksár). Zistili sme, že iba 35,3 % vyučencov si hutnícku profesiu vybralo na základe vlastného rozhodnutia a až 64,7 % nemalo možnosť nijakého výberu a hutnícku profesiu si vybralo buď pod vplyvom rodičov, alebo na odporúčanie školy, resp. odboru pracovných síl. Za najpríťažlivejšie učebné odbory vyučenci považujú: prevádzkový elektromontér, elektromechanik, sústružník; za najmenej príťažlivé profesie: hutník vysokých pecí, hutník oceliar a koksár.
- Na spokojnosť s prácou robotníkov do 25 rokov satisfakčne pôsobia: dobrý kolektív (IE = + 0,69), zaujímavá práca (IE = + 0,44), dobrý vedúci (IE =

= + 0,67), dobré bytové podmienky zabezpečené podnikom (IE = + 0,53). Dissatisfakčný charakter pôsobenia majú tieto faktory: pracovné prostredie (IE = - 0,89), vzdialenosť trvalého bydliska od podniku, cestovanie do práce (IE = - 0,52), možnosti pre športové, rekreačné využitie (IE = - 0,17), zárobok (IE = - 0,33).

- Výsledky analýzy nám ďalej signalizovali, že v skupine mladých robotníkov VSŽ prevláda pasívny stereotyp v oblasti mimopracovných aktivít, ktorý iba v malej miere vplyva na rozvoj osobnosti mladého človeka. V tomto smere sme zistili, že až 45 % ich nechodí na prednášky, koncerty, 29 % ne navštevuje nikdy hudobné podujatia, 83 % chodí na výstavy iba zriedkavo a až 78 % nepracovalo nikdy v záujmovom krúžku. Na strane druhej 58 % mladých robotníkov pozerá denne televíziu, 71 % číta denne noviny a 32 % počúva denne rozhlas.
- Analýza absolventov stredných a vysokých škôl ukázala, že táto skupina pracovníkov patrí k najstabilnejším (priemerná ročná fluktuácia vo VSŽ je okolo 12 %, zatiaľ čo u absolventov stredných a vysokých škôl iba 6,92 %). Najpriaznivejší priebeh má adaptácia na sociálne prostredie (I = 3,176) a najnepriaznivejší na pracovné prostredie (I = 2,794). Pri identifikácii vplyvu sedemnástich prvkov pracovnej situácie¹⁰ na adaptáciu tejto sociálnej skupiny sme zistili nasledovný charakter ich pôsobenia:
 - a) vysokosatisfakčný — rokovanie (záujem) priamych nadriadených (+ 0,735);
 - b) satisfakčný — záujem vedenia podniku, závodu o pracovníkov (+ 0,527): možnosť zvyšovania vzdelania a kvalifikácie (+ 0,648); organizácia práce na pracovisku (+ 0,589); informovanosť o dianí v podniku, závode (+ 0,443); vymedzenie práv a povinností (+ 0,449); možnosti uplatniť vlastnú iniciatívu (+ 0,423); úroveň riadenia (+ 0,602); zaujímavosť o tvorivosť práce (+ 0,405);

¹⁰ Pri vyhodnocovaní miery vplyvu pôsobenia jednotlivých prvkov sme vychádzali z indexu extenzity, ktorý nám umožňuje kvalitatívnu diferenciaciu

postojov respondentov k jednotlivým prvkom pracovnej situácie. Index extenzity získava hodnoty od -1 do +1.

— samostatnosť rozhodovania (+ 0,507); stálosť a perspektívnosť zamestnania (+ 0,364);

c) mierne satisfakčný — spôsob určenia mesačného príjmu (+ 0,131); formy spoločenského ocenenia vykonávanej práce (+ 0,245); technické vybavenie pracoviska (+ 0,296); využitie schopností, vedomostí a kvalifikácie (+ 0,278);

d) neutrálny — výška zárobku (+ 0,056); plnenie sľubov zo strany vedenia závodu, podniku (+ 0,048).

Z uvedeného prehľadu vyplýva, že jednotlivé prvky pracovnej situácie majú vo všeobecnosti pozitívny vplyv na priebeh adaptácie na prácu absolventov stredných a vysokých škôl. Zo skúmaných 17 prvkov ani jeden nepôsobí dissatisfakčne, a iba dva prvky pôsobia neutrálne.

Pri diferencovanom posudzovaní intenzity pôsobenia jednotlivých prvkov pracovnej situácie podľa funkčného zadelenia iba prvok „výška zárobku“ pôsobí dissatisfakčne na skupinu technickohospodárskych pracovníkov. Päť prvkov (technické vybavenie pracoviska, využitie vedomostí, schopností a kvalifikácie, plnenie sľubov zo strany vedenia, spôsob určenia zárobku, formy spoločenského ocenenia) pôsobí v súčasnosti na jednotlivé skupiny absolventov (R, THP, riadiaci pracovníci) neutrálne a desať jednoznačne satisfakčne.

Z hľadiska kvalitatívneho hodnotenia vplyvu jednotlivých prvkov pracovnej situácie na priebeh adaptácie na prácu sa však ukazuje, že ich rozptyl je najpočetnejší v rovine stredného alebo mierne satisfakčného pôsobenia. Značí to, že charakter pôsobenia týchto prvkov nie je ešte jednoznačne kladne vyhranený a práve preto ich treba cieľavedome optimalizovať (rovnako ako prvky pôsobiace neutrálne), a tak utvárať potenciálne predpoklady na trvalé posilňovanie adaptácie absolventov na prácu.¹¹

Z analýzy získaných výsledkov sme pre potreby komplexného programu koncipovali tieto závery:

— Zlepšovaním pracovného prostredia zvyšovať atraktivnosť práce v podniku pre mladých pracovníkov.

— Pri zlepšovaní pracovného prostredia sa predovšetkým zamerať na zlepšovanie hygienických zariadení, znižovanie hlučnosti, prašnosti, dymu, odstraňovanie špiny a neporiadku.

— Zvýšenú pozornosť venovať doprave do práce, zlepšovaniu pracovných podmienok a bezpečnosti pri práci.

— Voľiť diferencovaný prístup k motivácii a vlastnej príprave na voľbu povolania už pred nástupom do učňovského pomeru, ako aj v priebehu učenia a pri nástupe do podniku. Potreba tejto orientácie je podmienená tou skutočnosťou, že mladí ľudia prichádzajú do nášho odborného učilišťa iba na základe náhodných motívov a bez dôkladného poznania foriem a možnosti pracovného uplatnenia. Táto skutočnosť nachádza bezprostredný odraz vo vytváraní fluktučných tendencií.

— Venovať vyučencom zvýšenú pozornosť zo strany vedúcich hospodárskych pracovníkov, SZM, ROH predovšetkým pri starostlivosti o zlepšovanie pracovného prostredia, pri rozvíjaní mimopracovných aktivít, vytváraní čo najlepších podmienok, zlepšovaní medziľudských vzťahov a jednaní s mladými pracovníkmi.

— V záujme zvýšenia príťažlivosti hutníckych profesií zmeniť štruktúru i obsahovú náplň v systéme ich odbornej prípravy a diferencovanou sociálnou starostlivosťou vytvoriť predpoklady pre zvýhodnenie hutníckych profesií.

— Komplexne riešiť problematiku zaradovania vyučencov do TKK, otázky ďalšieho zvyšovania ich kvalifikácie.

— V práci s absolventami stredných a vysokých škôl je treba venovať zvýšenú pozornosť predovšetkým utváraniu predpokladov na uspokojovanie základných očakávaní od práce, citlivému prekonávaniu často zidealizovaných predstáv o charaktere práce v hutníckom priemyselnom podniku, optimalizácii základných prvkov pracovnej situácie a pracovného prostredia. Tieto poznatky nám zároveň umožnili špecifikáciu dlhodobých zámerov v oblasti kadrovej a personálnej práce s touto

¹¹ Tejto problematike je venovaná podrobnejšia pozornosť v stati: [Sarišský 1975 : 151—157].

sociálnou skupinou pracovníkov v podniku. Ukázalo sa, že v konkrétnej práci s absolventami stredných odborných a vysokých škôl treba venovať zvýšenú pozornosť aktívnemu zladovaniu požiadaviek tejto sociálnej skupiny s požiadavkami podniku, utváraníu predpokladov na efektívne a racionálne využívanie jej kvalifikácie, otázkam pracovného rastu a znižovania negatívnych vplyvov pracovného prostredia.

4. Závěry zo sociálnej analýzy pre oblasť rozvoja podnikových sociálnych služieb

Medzi základné funkcie socialistického priemyselného podniku patrí zabezpečenie všestrannej sociálnej starostlivosti o vlastných pracovníkov. Dobře organizovaná a uskutočnená sociálna starostlivosť o pracovníkov podniku má široký spoločenský, politický, ekonomický i kultúrno-výchovný význam. Je to preto, že vedie k zvyšovaniu produktivity práce, jej kultúrnosti, zlepšovaniu medziľudských vzťahov a ku konkrétnemu naplňovaniu hlavných zásad našej socialistickej spoločnosti usilujúcej sa urobiť všetko pre blaho človeka.

Vychádzajúc z týchto skutočností uskutočnili sme pre potreby ďalšieho zvyšovania efektívnosti podnikových sociálnych služieb nasledujúce:

A. *Sociálno-ekonomickú bilanciu základných zdravotno-sociálnych služieb* (byty, závodné stravovanie, zdravotnícka starostlivosť, rekreačná starostlivosť, doprava do práce, ochrana zdravia pri práci, pracovné podmienky a hygiena práce, skupinová a individuálna starostlivosť o zvláštne sociálne skupiny — ženy, starší pracovníci, pracovníci so zmenenou pracovnou schopnosťou, mladí pracovníci a pod. — poradenská činnosť, telovýchova, záujmová činnosť). Jej cieľom bolo zmapovať rozsah základných zdravotne-sociálnych služieb, zhodnotiť efektívnosť úsilia podniku pri budovaní a rozvíjaní podnikových zdravotno-sociálnych služieb, doteraz vložených prostriedkov a kvalitatívne vyjadriť mieru uspokojovania, resp. neuspokojovania sociálnych potrieb pracujúcich podniku.¹²

B. *Sociálnu analýzu postojov robotníkov k podnikovej zdravotnej a sociálnej starostlivosti*

Zo získaných poznatkov zo sociologickej analýzy postojov robotníkov k sociálnym službám vo VSŽ vyplýva, že sociálna starostlivosť o pracovníkov podniku sa stáva dôležitým faktorom ovplyvňujúcim nielen spokojnosť s prácou, zamestnaním, ale aj ich stabilizáciu. Vychádzajúc z tohoto zistenia sa ukazuje ako potrebné venovať zvýšenú pozornosť ďalšiemu rozvoju týchto sociálnych služieb poskytovaných pracujúcim VSŽ:

- *Optimalizácii pracovného prostredia a hygieny práce.* Výsledky analýzy ukázali, že v tomto smere je potrebné zamerať sa predovšetkým na vylepšovanie podmienok pre osobnú hygienu (WC, umývárne, šatne a pod.), znižovanie hlučnosti, prašnosti, odstraňovanie špiny a neporiadku na pracoviskách, zlepšeniu osvetlenia pracovísk a pod.
- *Doprave do práce.*
- *Prehlibovaníu diferencovanej sociálnej starostlivosti o vybrané sociálne skupiny pracovníkov* (ženy, mladí pracovníci, vyučenci, pracovníci so sociálno-patologickými rysmi a pod.).
- *Závodnému stravovaniu.* Analýza v tomto smere ukázala, že služby poskytované podnikovými stravovacími zariadeniami najviac využívajú pracovníci do 35 rokov (60,9 %). V skúmanom súbore ovšem až 71,7 % robotníkov uviedlo, že sa nestravujú v závodnej jedálni. Na základe získaných poznatkov môžeme konštatovať, že v tejto oblasti je potrebné okrem organizačných, technických, koncepčných problémov riešiť aj problémy účinného propagovania zásad racionálnej výživy, osvetového pôsobenia na robotníkov.
- *Rekreačným službám.* Na základe získaných poznatkov z analýzy môžeme konštatovať, že pracovníci VSŽ majú výrazný záujem o organizovanú rekreáciu, ovšem záujem je väčší ako možnosti uspokojenia. Najväčší záujem je o rekreáciu v zahraničí (46,87 %) a

¹² Sociálno-ekonomická bilancia zdravotno-sociálnych služieb bola uskutočnená podľa jednotnej

metodiky, ktorú pre potreby VHI Hutníctva a železa vypracoval TEVUH Praha.

v zotavovacích ROH v ČSSR (44,98 %). Relatívne malý záujem je o rekreácie v domácich podnikových zariadeniach (9,10 %).

Zo sociálno-ekonomickej bilancie a analýzy postojov k podnikovej zdravotnej a sociálnej starostlivosti ďalej vyplynulo, že základný systém podnikovej starostlivosti musí v sebe organicky spájať tieto činnosti:

- starostlivosť o pracovné prostredie a bezpečnú prácu,
- starostlivosť a hygienu práce,
- starostlivosť o zdravie pracovníkov,
- starostlivosť o závodné stravovanie,
- skupinová a individuálna starostlivosť o zvláštne sociálne skupiny (ženy, mladiství, starší pracovníci, pracovníci so zmenenou schopnosťou a pod.),
- starostlivosť o bývanie, trávenie voľného času (rekreácie, šport a pod.).

5. Závěry zo sociálnej analýzy pre oblasť rozvoja pracovnej aktivity, iniciatívy, uvedomelej pracovnej disciplíny

V podmienkach socialistických výrobných vzťahov k najúčinnjším formám rozvoja pracovnej aktivity, iniciatívy, sociálnej angažovanosti patrí socialistické súťaženie, novátorské a zlepšovateľské hnutie, sociálna kontrola. V podmienkach VSŽ sa tieto formy účinne využívajú a stávajú sa mobilizujúcim prvkom rozvoja uvedomeleho, aktívneho pracovného správania.¹³

Vo VSŽ sa pri rozvíjaní pracovnej aktivity a iniciatívy využívajú nasledovné formy: socialistické súťaženie jednotlivcov, kolektívov, smien a dielní, prevádzok a závodov, hnutie BSP, každý po socialisticky, stotisícárov, vynálezcov a zlepšovateľov, komplexných racionalizačných brigád dielní a prevádzok, socialistickej práce.

Pri komplexnom hodnotení súčasnej úrovne v rozvoji pracovnej aktivity, iniciatívy a socialistického súťaženia je potrebné vidieť aj niektoré problémy a nedostatky. Z analýz, ktoré boli v tomto

smere uskutočnené (Sociologická analýza BSP, Sociologický výskum sociálnej kontroly vo VSŽ), vyplýva, že v niektorých prípadoch sa v hnutí BSP podceňuje význam pravidelnej informovanosti členov brigád o plnení výrobných úloh, prijatých socialistických záväzkov. V niektorých kolektívoch sa taktiež prejavil formálny prístup pri prijímaní a plnení prijatých záväzkov. Rezervy sú aj vo využívaní sociálnej kontroly, ktorá v podmienkach socialistických výrobných vzťahov sa stáva dôležitým nástrojom nielen zvyšovania účasti pracujúcich na riadení podniku, ale aj nástrojom riadenia, usmerňovania, správania sa jednotlivcov a sociálnych skupín do spoločensky žiadúcich polôh [Hirner 1973]. Analýza v tomto smere ukázala na priaznivý vývoj sociálnej kontroly v tomto zmysle, že pracujúci VSŽ sú ochotní osobne sa aktívne podieľať pri riešení všetkých stránok života a práce podniku. Pokiaľ ide o formu tejto účasti, najvýraznejšie sa prejavuje ochota riešiť rôzne problémy prostredníctvom inštitucionálnych orgánov — podnikových, stranických, odborových a ostatných spoločenských organizácií. V tomto smere sa ukazuje potreba zvýšiť politicko-výchovné pôsobenie a výchovu pracujúcich podniku v tom zmysle, aby sa zvýšila miera ich osobnej účasti pri riešení problémov a odstraňovaní nedostatkov vyskytujúcich sa v podniku.

Analýzy a prieskumy, ktoré po tematickej stránke boli zamerané na problematiku pracovnej disciplíny, ukázali, že

a) priemerná časová strata na jedného pracovníka a deň (zapríčinená oneskoreným príchodom, predčasným odchodom, pohybom pracovníkov v priebehu pracovnej doby) predstavuje 0,82 hod.;

b) 90,9 % robotníkov hodnotí využívanie strojov a zariadení v podniku ako dostačujúce a 8,5 % ako nedostačujúce;

c) 89,9 % robotníkov hodnotí súčasnú úroveň využívania pracovného času kladne a 8,5 % negatívne;

¹³ Vo VSŽ je do socialistického súťaženia zapojených 95,2 % pracovníkov podniku. Rozvoj socialistického súťaženia sa pozitívne odráža nielen v plnení hospodárskych úloh, ale aj vo zvyšovaní morálno-politickej vyspelosti podnikového kolektívu. Svedčia o tom napr. tieto skutočnosti:

a) Hodnota záväzkov 247 pracovníkov zapojených

do hnutia stotisícárov predstavuje 56 miliónov Kčs.

b) V roku 1975 bolo podaných 3792 zlepšovateľských návrhov s celkovým prínosom pre podnik 23 miliónov Kčs.

c) Dosiahnutý ekonomický prínos 58 komplexných racionalizačných brigád predstavuje čiastku 30,7 mil. Kčs.

d) príčiny, ktoré podmieňujú nedostatky v disciplinárnej praxi — sú — podľa majstrov a robotníkov — tieto: nedostatky v materiálo-technickom zásobovaní (32,72 %), nedostatočné vybavenie prevádzok základnými pracovnými pomôckami (17,07 %), nedostatočná koordinácia medzi jednotlivými prevádzkami a závodmi (15,85 %), nedostatky v plánovaní (15,04 %), uvoľnenie kontrolnej činnosti (13,01 %);

e) najčastejšie formy porušovania pracovnej disciplíny sú: porušovanie predpisov na úseku dodržiavania pracovnej doby, neplnenie — nerešpektovanie základných podnikových predpisov a pokynov vo vertikálnom a horizontálnom smere, porušovanie technologickej disciplíny, porušovanie hygienických a bezpečnostných predpisov.

Na základe sociologickej analýzy vývoja a príčin neodôvodnených absencií¹⁴ boli pre potreby komplexného programu formulované tieto obecnšie závery:

a) Vývoj neodôvodnených absencií má vo VSŽ trvalo klesajúcu tendenciu. Tak napr. zatiaľ čo v r. 1970 na jedného robotníka priemyselnej činnosti pripadlo v priemere 2,5 smien neodôvodnene vynechaných v r. 1975 už iba 1,0.

b) V štruktúre absentérov prevažujú tí, ktorí v priebehu roka vynechali najviac 5 pracovných smien (49,40 %). Z toho vyplýva, že medzi absentérmi majú prevahu tí pracovníci, ktorí absentujú skôr náhodne, v dôsledku mimoriadnych osobných a pracovných situácií. Práve v obmedzení týchto náhodných, časovo krátkych absencií je potrebné vidieť hlavný zdroj ďalšieho znižovania tohoto spoločensky nežiadúceho javu.

c) Analýza základných sociálno-demografických charakteristík ukázala, že neodôvodnené pracovné absencie sú výrazne ovplyvňované pohlavím (miera absencií u mužov — 11,78 % — je takmer štyrikrát väčšia ako u žien — 3,67 %), vekom (miera absencií do 20 r. — 30,3 %, 51—60 r. — 1,3 %), rodinným stavom (ženatí 3,2 %, slobodní 7,5 %, rozvedení 10,8 %, druh, družka 30,4 %), vzdelaním (neukončené základné vzdelanie 20,1 %, odborné učilište

3,5 %, USO s maturitou 2,2 %), dĺžkou stáže (do 2 r. 14,5 %, do 5 r. 13,8 %, 6—10 rokov 1,2 %), príjmom (kvalifikačná trieda 1 až 2 — miera absencií 22,4 %, 3 až 4 = 4,9 %, 5 až 6 = 5,4 % a 8 až 9 = 2,0 %).

Štruktúra absentérov je ďalej výrazne ovplyvňovaná formou ubytovania. V skupine absentérov majú výraznú prevahu pracovníci, ktorí sú ubytovaní v podnikových ubytovniach (43,89 %) a na druhom mieste tí, ktorí bývajú v rodinných domoch (19,21 %). V prvom prípade sa ukazuje, že ide prevažne o mladých pracovníkov, ktorí ešte nemajú žiaduce pracovné návyky a forma hromadného ubytovania im nenapomáha si ich vytvárať. V druhom prípade ide o pracovníkov, ktorí absentujú kvôli sezónnym prácam.

6. Závery zo sociálnej analýzy pre oblasť optimalizácie podnikovej sociálnej klímy

Cieľom riadenia v socialistickom priemyselnom podniku je plánovité, cieľavedomé a systematické usmerňovanie a ovplyvňovanie technickej, ekonomickej a sociálnej stránky výrobného procesu. Pre efektívne riadenie sociálnej stránky výrobného procesu je predovšetkým potrebné podrobne poznať existujúcu sociálnu klímu v pracovných kolektívoch, pretože problematika sociálnych vzťahov v pracovných kolektívoch, pracovných postojov, hodnotovej, záujmovej orientácie, motivácie sa bezprostredne premieňa do pracovnej a celkovej spoločenskej angažovanosti, produktivity práce, stabilizácie a motivácie pracovníkov. Na základe objektívneho poznania reálnej sociálnej klímy v pracovných kolektívoch môžeme vhodne modifikovať metódy riadenia, rozhodovania v sociálnej rovine, konkretizovať programové zámery v oblasti stabilizácie pracovníkov, rozvoja pracovnej aktivity, iniciatívy, motivácie, rozvoja podnikových sociálnych služieb.

Z týchto skutočností sme vychádzali aj pri vymedzovaní zámeru a cieľov analýzy sociálnej klímy vo VSŽ Košice.

Získané poznatky nám predovšetkým ukázali, že súčasná sociálna atmosféra vo výrobných skupinách je pozitívne ovplyvňovaná dobrými medziľudskými vzťahmi (stupeň spokojnosti s existujúcimi vzťahmi

¹⁴ Pozri bližšie [Sarišský 1975 : 155—167].

v skupine vyjadrený $IE = +0,917$), vzťahmi súdržnosti ($IE = +0,849$), celkovou spokojnosťou s bezprostredným vedúcim ($IE = +0,774$), celkovou spokojnosťou v závode ($IE +0,674$), celkovou spokojnosťou s vykonávanou prácou ($IE +0,724$). Pomerne nízko je hodnotená úroveň skupinovej spolupráce ($IE = +0,209$) účasť na riadení ($IE = +0,135$).

Na základe získaných poznatkov môžeme ďalej konštatovať, že v priebehu šesťnásťročnej existencie VSŽ sa v podniku sformoval pracovný kolektív, ktorý je charakterizovaný špecifickou hodnotovou orientáciou. Jej štruktúra je výrazom špecifickej pracovnej a sociálnej problematiky v hutníckom podniku. Vyplýva to z rozloženia tých faktorov, ktorým skúmaní pracovníci VSŽ pripisujú najvyšší hodnotový význam, ktoré pokladajú za najdôležitejšie. Ich poradie je nasledovné:

	IE
1. Zábrana pracovným úrazom	+ 0,895
2. Organizácia práce na pracovisku	+ 0,883
3. Výška zárobku	+ 0,864
3. Zdravotná starostlivosť	+ 0,860
5. Záujem vedenia podniku o zamestnancov	+ 0,859
6. Jednanie nadriadených	+ 0,851

V uspokojovaní týchto potrieb je potrebné vidieť hlavný cieľ nielen v personálnej, sociálnej, ale aj riadiacej sfére.

Pri konfrontácii hodnotovej orientácie skúmaného súboru s postojmi vyjadrujúcimi reálnu mieru uspokojenia sa ukazuje, že v pracovných kolektívoch VSŽ sa vytvára nová kvalita potrieb. Zatiaľ čo ešte pred niekoľkými rokmi (potvrdzujú to analýzy z r. 1966—68) najväčšie napätie vyvolávali faktory: neuspokojivé medziľudské vzťahy, štýl riadiacej práce, odmeňovanie, fyzicky náročná práca, v súčasnosti je už ich štruktúra podstatne iná. Poradie faktorov, s ktorými sú pracovníci najmenej spokojení:

	IE
1. Klimatické podmienky	— 0,516
2. Závodné stravovanie	— 0,198
3. Plnenie sľubov zo strany vedenia	— 0,165

4. Možnosti rekreácie	— 0,016
5. Organizácia práce na pracovisku	— 0,001

Okrem toho sa ukazuje — predovšetkým u sociálnych potrieb — že doterajšia starostlivosť podniku v tomto smere vyvoláva kvalitatívne novú štruktúru potrieb. Z preferencie sociálnych potrieb napr. vyplýva, že súčasný štandard jednotlivých služieb, ktorý patrí u nás k najvyšším — nielen v rámci GRHŽ, ale aj v porovnaní s inými rezortmi¹⁵ — už je posudzovaný bežne, ako „niečo samozrejmé“ a dôraz sa začína kladť na jeho ďalšie vylepšovanie a skvalitňovanie. Vyplýva to z poradia faktorov, ktoré vyvolávajú najvyššie napätie u pracovníkov VSŽ. Z ich rozloženia súčasne získavame poradie problémov, ktoré je potrebné v budúcnosti prioritne riešiť.

Poradie faktorov, u ktorých je najvyššie napätie:

1. Klimatické podmienky	— 1,234
2. Plnenie sľubov zo strany vedenia	— 0,924
3. Organizácia práce na pracovisku	— 0,884
4. Závodné stravovanie	— 0,776
5. Technické vybavenie pracovísk	— 0,742
6. Výška zárobku	— 0,682
7. Starostlivosť podniku o bývanie	— 0,660
8. Možnosti rekreácie	— 0,657
9. Fyzická náročnosť a namáhavosť práce	— 0,636

Záver

Cieľavedomé, racionálne zásahy do podnikovej sociálnej reality, žiadúce ovplyvňovanie vývoja sociálnych javov a procesov je determinované nielen možnosťami (ekonomickými, technickými), podmienkami (personálnymi, metodickými a pod.), ale aj hĺbkou a šírkou poznania podnikovej sociálnej podstaty. Komplexné programy sociálnej starostlivosti svojú funkčnosť v podnikovej sociálnej rovine môžu splniť iba vtedy, keď jednotlivé programové zámery, opatrenia sú v súlade nielen s možnosťami, podmienkami, ale aj s konkrétnou situáciou a jej predpokladaným vývo-

¹⁵ Pozri bližšie [Sarišský 1974 : 65—75].

jom. Žiadne opatrenie, ani ten najmenší zásah do podnikového sociálneho života nemôže byť totiž účinný, keď sa robí iba na základe odhadu. Podmienkou racionalnosti, efektívnosti, aktuálnosti, je vždy objektívne a vyčerpávajúce poznanie predmetu nášho pôsobenia. V našom príspevku sme sa na základe zhrnutia niektorých poznatkov z VSŽ pokúsili práve v týchto intenciách zvýrazniť úlohu a funkčnosť sociálnej analýzy pri konkretizácii cieľov a zámerov komplexného programu starostlivosti o pracovníkov podniku.¹⁶ Záverom je potrebné zdôrazniť, že funkčnosť sociálnej analýzy nekončí vypracovaním komplexného programu (v podmienkach VSŽ bol spracovaný na r. 1976—1980). Tento nástroj poznávania aktuálnej sociálnej situácie, identifikácie podmienok a možností rozvoja podnikového kolektívu má permanentný, trvalý charakter. Jeho funkčnosť nie je iba pri zhromažďovaní vyčerpávajúcich súborov sociálnych informácií, z ktorých sa vychádza pri koncipovaní programových zámerov, ale aj pri hodnotení dosahovaných výsledkov, porovnávaní zámerov s dosiahnutým efektom (sociálnym, ekonomickým).

Literatura

- Afanasjev, V. G.: *Vedecké riadenie spoločnosti*. Bratislava, Pravda 1975.
 Brežnev, L. I.: *Zpráva o činnosti ÚV KSSS XXIV. sjezdu KSSS*. Praha, Svoboda 1971, s. 45.
 Hirner, A. a kol.: *Sociálna kontrola*. Bratislava, ČSVÚPSU 1973.
 Kerimov, D. A. a kol.: *Metodika planirovanija socialnogo razvitiija kolektiva promyšlennogo predpriatija*. Leningrad, Lenizdat 1970.
 Kohout, J.: *Plánování sociálního rozvoje podniku*. Odbory a společnost 1971, č. 5–6, s. 28–52.
 Kohout, J.: *Aplikace sociální analýzy v řízení socialistických podnikových kolektivů*. Sociologický časopis 1975, č. 1., s. 36–37.
 Kolář, J.: *Sociální vztahy v řízení socialistických průmyslových podniků*. Odbory a společnost 1971, č. 1, s. 73–83.
 Kutta, F.: *Řízení vědeckotechnického rozvoje*

- a sociálně ekonomická efektivnost. Sociologický časopis 1976, č. 2, s. 129–143.
 Lapin, N. J.: *Sociologická analýza organizačních systémů*. Organizace a řízení 1975, č. 4, s. 78–88.
 Luzan, P. P.: *Planirovanije socialnogo razvitiija proizvodstvennogo kolektiva*. Moskva, Mysl' 1972.
 Metodika socialnogo planirovanija kolektiva predpriatija. Perm, Permskij politechničeskij institut 1969, s. 22.
 Mihalik, J.: *Plánovanie sociálneho rozvoja*. Bratislava, Praca 1974.
 Pichňa, J.: *Sociológia podniku*. Bratislava, Praca 1972.
 Šarišský, M. — Haňdiak, M.: *K niektorým ekonomickým a sociologickým aspektom sociálnej starostlivosti o pracovníkov podniku*. Odbory a spoločnosť 1974, č. 6, s. 65–75.
 Šarišský, M.: *K problematike adaptácie absolventov stredných a vysokých škôl vo VSŽ Košice*. Sociológia 7, 1975, č. 2, s. 151–157.
 Šarišský, M.: *K niektorým sociologickým problémom typologie absentérov a klasifikácie pracovných absencií*. In: Najnovšie výsledky sociologického výskumu v podniku. Bratislava, ČSVÚPSU 1975, s. 155–167.
 Tomeš, I.: *Efektivnost základních podnikových sociálních služeb ve VHJ HZ*. Praha, TEVUH 1972.

Резюме

Шаришски М.: Некоторые выводы из применения социального анализа на предприятии

Целенаправленное и рациональное вмешательство в социальную действительность предприятия, желательное влияние на развитие социальных явлений и процессов обусловлено не только возможностями (экономическими, техническими), условиями (персональными, методическими и т. п.), но и глубиной и шириной знаний о социальной сущности предприятия. Комплексные программы заботы о трудящихся могут выполнять свою функцию лишь при условии, что отдельные их пункты, мероприятия соответствуют не только возможностям и условиям, но и конкретному положению и предполагаемому развитию. Любое мероприятие, малейшее вмешательство в социальную жизнь предприятия лишается своей действительности, если строится лишь на догадке. Условием рациональности и эффективности, своевременности любого вмешательства является объективное и исчерпывающее знание

¹⁶ V našom príspevku nevyčerpávame celú šírku a variabilnosť nastolenej problematiky. Je to nakoniec prirodzené, veď každý jednotlivý okruhový problém sociálnej analýzy — obsahové zameranie, tvorba informačného systému, špecifikácia ukazovateľov, participácia jednotlivých vedných odborov pri analýze podnikovej sociálnej reality a programovanie cieľov a zámerov jej ďalšieho rozvoja —

má svoje špecifické nielen teoretické, ale aj praktické súvislosti, ktoré nie je možné v jednej štúdiu podrobnejšie rozobrať. V našom príspevku kladie dôraz predovšetkým na interpretáciu tých poznatkov, ktoré boli získané aplikáciou sociálnej analýzy pri konkretizácii cieľov, zámerov a opatrení sociálneho programu vo VSŽ, n. p. Košice.

предмета нашего воздействия. В данной статье автор пытается на основании обобщения опыта, накопленного на Восточнословацком металлургическом комбинате подчеркнуть значение социального анализа для уточнения целей и направлений комплексной программы заботы о трудящихся. В заключении он подчеркивает, что роль социального анализа не исчерпывается составлением комплексной программы (на исследуемом предприятии она была составлена на 1976—1980 гг.). Этот инструмент изучения социальной ситуации, выявления условий и возможностей развития коллектива работников предприятия должен быть постоянно действующим. Его функция не только в сборе исчерпывающего набора социальной информации, из которого исходят при разработке программных целей, но и в оценке достигаемых результатов, в сравнении целей с достигнутым эффектом (социальным, экономическим).

Summary

Šarišský M.: On Some Findings concerning the Application of Social Analysis in Enterprise Practice

Purposeful, rational interventions in the social reality of the enterprise, desirable influences upon the development of social phenomena and processes are determined not only by possibilities (e. g. economic, technical ones) and conditions (e. g. personal, methodological ones), but also by an extensive and profound knowledge of the social substance of the enterprise. On the social level of the enterprise, complex social-welfare program-

mes can fulfil their function only if individual programme goals and measures are in keeping not only with the possibilities and conditions but also with the concrete situation and its anticipated development. That is to say, no measure, not even the least intervention in the social life of the enterprise, can be effective if it is made on the basis of an estimate only. At all events, an objective and exhausting knowledge of our sphere of action is the condition of rationality, effectiveness and actuality.

The aim of the present paper was to attempt, on the basis of summarizing some findings gained in the East-Slovakian Ironworks, to emphasize — in these very intentions — the role and functionality of social analysis in concretizing the goals and aims of the complex welfare programme concerning the workers employed in the enterprise. In closing it should be stressed that the functionality of social analysis does not come to an end by concluding the elaboration of a complex programme (in the East-Slovakian Ironworks, this has been achieved for the years 1976—1980). This instrument, designed to gain insight into the actual social situation, to identify conditions and possibilities of the enterprise collective's development, is of a lasting, permanent character. Its functionality lies not only in collecting exhausting sets of social information that provide the basis for conceiving programme goals, but also in evaluating the results obtained and in comparing the goals with the attained (social, economic) effect.