

zování a plánování představuje rozsáhlý inovační proces v celém systému řízení. Teorie a praxe sociálního plánování a prognózování v socialistických zemích vychází z hlubokého marxisticko-leninského rozboru objektivních zákonitostí a zkušeností budování socialismu a perspektivně vyúsťuje v komplexní systém plánování a řízení všech stránek společenské existence.

Autor překonává v marxistické literatuře převládající „černo-bílé“ hodnocení možností plánování v kapitalismu a socialismu přesným vymezením jeho kapitalistických možností a mezí. Na základě rozsáhlého, hlubokého a konkrétního rozboru provádí kritiku státně monopolního programování jako nástroje dosahování monopolních zisků, zastírání a prohlubování sociálních rozporů a odcizení člověka. Přesvědčivě dokazuje neschopnost kapitalismu realizovat systém celospolečenského plánování a řízení, postihuje pozitivisticko-eklektické deformace buržoazních teoretických přístupů, vedoucích k dílčím, vzájemně se křížícím a odporujícím si praktickým pokusům o plánování sociálního rozvoje, nikoli ke komplexnímu sociálně ekonomickému plánování, tak jak se realizuje v zemích socialistického tábora. Důsledkem tohoto přístupu k plánování, který je dán samotným charakterem kapitalistického společenského zřízení, je řada deformací a prohlubujících se rozporů v sociální sféře, které autor podrobně popisuje a hodnotí.

Obrovský rozsah a členitost západních teorií řízení činí jejich komplexní postžení velmi obtížným. Přesto by autor mohl hlouběji rozebrat vazby mezi různými pokusy o „Planning Social Welfare“ a neokynesiánskými teoriemi růstu, které ústí v teorie „Mezi růstu“. Idea rozvoje „kvality života“, odsunující důraz na technicko-ekonomické faktory teorií růstu, je určitým obrazem „přesunu těžiště“ všeobecné krize kapitalismu od krize z nadvýroby do krize sociálního rozvoje a rozkladu mentální stránky kapitálem odcizeného člověka.

Hluboký a v literatuře zcela ojedinělý je autorův rozbor sociálně ekonomického rozvoje zemí rozvojových, vymaňujících se z imperialistického područí a vstupujících na cestu samostatného vývoje v nesmírně složitých a obtížných podmínkách ekonomické a sociální zaostalosti. Autor plasticky ukazuje na možnosti a meze plánování rozvoje v těchto zemích. Závěr práce přesvědčivě dokazuje, že převzetí zkušeností socialistických zemí v oblasti plánovitého řízení sociálních procesů je pro rozvojové země jednou z důležitých podmínek jejich rozvoje.

František Kutta

N. I. Lappin – E. M. Korževa – N. F. Naumova: Teorija i praktika socialnogo planirovanija (Teorie a praxe sociálního plánování)

Moskva, Izdatelstvo političeskoj literatury 1975.

Problematika sociálního plánování je v SSSR i v ostatních socialistických zemích stále hlouběji rozpracovávána. Hlavním důvodem je zákonitá potřeba stále zlepšovat a na kvalitativně vyšší úroveň pozvedat plánovací činnost v socialistické společnosti. Pro kapitalismus charakteristická živelnost a konkurence musí být zaměněny komplexním plánováním, zahrnujícím podstatné složky společenské existence, které by umožnilo realizovat požadavky zákona plánovitého proporcionálního rozvoje společnosti.

N. I. Lappin a kolektiv se ve své knize zabývají otázkami formování sociálního plánu na úrovni podniku a metodami jeho realizace. Vycházejí z myšlenky, že v současné etapě působení zákona plánovitého a proporcionálního rozvoje nabývá stále hlubšího a komplexnějšího charakteru a rozšiřuje se na všechny základní sféry a úrovně života společnosti. „To se výrazně projevuje již na úrovni pracovních kolektivů“ (s. 5). S uvedenou formulací je možné polemizovat z různých pozic, neboť jde spíše o naše poznání všech důsledků působení tohoto zákona. Základní přístup autorů je však nosný a vede k tvůrčímu rozpracování otázek sociálního plánování.

Další základní tezí je myšlenka, že „pracovní kolektiv je základní buňkou socialistické společnosti. V této buňce je bezprostředně vyjádřen obsah výrobních vztahů v socialismu – vztahů společenského vlastnictví, soudružské spolupráce, vzájemné pomoci a vzájemné zodpovědnosti“. Současně zde nacházíme široké spektrum sociálně profesních, sociálně psychologických, organizačně řídicích, společensko-politických a ideologických vztahů. V kolektivu a přes kolektiv získává pracovník základní možnosti pro všestranný a svobodný rozvoj své osobnosti. To všechno vytváří z pracovního kolektivu specifický uzel, koncentrát nejvýznamnějších společenských vazeb, sociální organismus, který má složitou strukturu a dynamiku.

Ve spojení s rozvíjením vědeckotechnické revoluce dochází nejenom k přestavbě technické základny výroby, ale také sociální organizace pracovního kolektivu.

Autoři rozčlenili problematiku do čtyř hlav. První dvě (*Formování sociálního plánování v průmyslových podnicích; Úroveň rozpracování základních částí sociálních plánů výrobních kolektivů*) jsou věnovány analýze uplynulé desetileté etapy v rozvoji sociálního plánování v průmyslových podnicích, jeho předpokladů, vzniku, rozšíření a současného stavu.

Ve třetí a čtvrté hlavě (*Sociální plánování a sociologické problémy podniku jako organizace; Cesty zdokonalování metodologie sociálního plánování*) ukazují budoucí rozvoj disciplíny, shrnují teoretické problémy sociální organizace podniku jako předmětu výzkumu a objektu „plánovité regulace“. Zabývají se také metodologickými problémy, na jejichž řešení závisí zvýšení kvality sociálního plánování v nové nastupující etapě jeho rozvoje.

Všechny kapitoly knihy tvoří logický celek, v němž mají dominantní postavení druhá a čtvrtá kapitola. První a třetí kapitola mají popisnější charakter, obsahují formulace definic a pojmů, čímž vytvářejí podmínky k vypracování závěrů a metodických předpokladů. Všimněme si blíže rozhodujících částí knihy.

Ve druhé kapitole, *Úroveň rozpracování základních částí sociálních plánů výrobních kolektivů*, autoři na základě podrobné analýzy sociálních plánů a oficiálně vydaných metodik pro tvorbu sociálních plánů dospívají ke čtyřem částem plánů sociálního rozvoje kolektivu, jimiž jsou: 1. *změny v sociální struktuře*; 2. *zlepšení pracovních podmínek*; 3. *zvýšení blahobytu a zlepšení materiálních a bytových podmínek pracovníků podniku*; 4. *komunistická výchova a rozvoj společenské aktivity pracujících*.

Zároveň také upozorňují na některé specifické části, zahrnované do plánu sociálního rozvoje v některých podnicích, například *zdokonalování sociálně psychologických vztahů v kolektivu*. Za určitý nedostatek autoři považují absenci otázek účasti na řízení formovaných do samostatných částí. S tímto názorem autorů je nutno souhlasit. V dalším výčtu dosavadních výsledků „vědy o řízení“ však poněkud zaniká fakt, že samo plánování sociálního rozvoje výrobního kolektivu je jedním z předpokladů institucionálního zabezpečení dalšího prohlubování účasti pracujících na řízení podniku. V současné době jde o to, aby jeden dosud převládající extrém, jímž je naprosto nedostatek profesionálních pracovníků a institucí, které se sociálním plánováním zabývají, byl odstraněn. V tomto procesu je skryto nebezpečí druhého extrému - vytvoření silných profesionálních institucí sociálního plánování se současným omezením bezprostředního vlivu členů výrobních kolektivů na tvorbu a realizaci plánu sociálního rozvoje.

Všimněme si podrobněji jednotlivých částí plánů sociálního rozvoje, jak je navrhuji a interpretují autoři:

1. Plánování změn sociální struktury výrobních kolektivů

je považováno za rozhodující a determinující část sociálního plánu. V této části jsou zakotvena zásadní objektivní kritéria, podstatná jak z hlediska výrobně-ekonomické tak i sociální charakteristiky kolektivu. Autoři konstatují, že v otázkách sociální struktury existuje mnoho problémů, jejichž příčiny jsou skryté; mezi nimi hraje významnou roli problém ženské práce. „V mnoha podnicích je ještě velký počet žen, které vykonávají pomocné práce, bez strojů a mechanismů. Leckde pracují ženy v podmínkách zdraví škodlivých. Kvalifikace žen je vcelku nižší než mužů (přestože vzdělání je mnohdy vyšší). Ukazatelé služebního postupu žen, jejich společenské aktivity jsou také nižší než u mužů. Tyto otázky se však jen velmi málo zkoumají.

Zachycení změn sociální struktury v sociálních plánech podniků je nejjednodušší, jak bylo zjištěno analýzou plánů 52 podniků. Vzhledem k novým problémům se rysuje nový úkol — rozřadit podniky podle výchozích úrovní jejich sociálního složení, což by dovolilo diferencovaněji přistoupit k plánování tempa změn sociální struktury vedoucích k *růstu sociální homogenity* pracovníků průmyslu.

2. Plánování zlepšení pracovních podmínek a ochrany zdraví pracovníků

Zlepšování pracovních podmínek je základem pro změny působící na přeměnu práce v první potřebu člověka cestou zvyšování zajímavosti práce. Tento obecný společenský cíl je realizován dodržováním norem hygieny a ochrany práce, snižováním podílu těžké fyzické práce a nervového přetěžování. Tato část plánu sociálního rozvoje má přímou vazbu na plánování technického rozvoje, což je v posuzované práci méně zvyrazněno. Hlubší propracování vazeb plánů technického a ekonomického rozvoje jako součástí sociálních opatření má své místo právě v této části. V měnících se podmínkách technického a ekonomického rozvoje se nemění pouze sociální struktura, ale i pracovní podmínky. V této části sociálního plánu je také zakotvena vazba na změny v systému odměňování. Problematika pracovních podmínek je oblast, která

se neobejde bez konkrétního sociologického výzkumu, zaměřeného na odhalení subjektivního vnímání podmínek práce.

3. Plánování zvyšování mezd a platů a zdokonalování systému odměňování, zlepšování bytových a kulturně materiálních podmínek pracovníků

V této části plánu se řeší podstatný problém vazeb mezi úrovní mezd a platů a dalšími ukazateli jak ekonomické, tak i sociální skutečnosti. Bez účelných vazeb nedosáhneme jistoty, že růst mezd je dostatečně efektivní v sociálním smyslu. Mzda není pouhou formou odměny za práci, má celou řadu dalších sociálních funkcí. Mezi ně patří důležitá funkce působit na dosažení sociální homogenity společnosti, stírání podstatných sociálně třídních, vnitrotřídních i vnitroskupinových rozdílů v příjmech. Všechna opatření zaměřená na zdokonalení systému stimulace nejsou ve své podstatě sociálními opatřeními. Tím výraznější je zde vazba mezi všemi technicko-organizačními opatřeními a jejich sociálním efektem. Z toho důvodu to, co autoři vyjmenovávají „nakonec“ — tj. opatření zaměřená na aktivní zapojení pracovníků do řešení otázek ekonomického života podniku — je pro zdůraznění sociálního efektu profilující a prvořadá. Ostatní úkoly spojené s rozpracováním technicky zdůvodněných norem, rozdělením do tarifních tříd, jsou také součástí jiných plánů. Jejich zahrnutí do sociálního plánu zdůrazňuje význam těchto technicko-ekonomických faktorů nejenom pro růst produktivity práce, ale také pro rozvoj osobnosti pracovníka a pro vztahy v kolektivu.

4. Plán zdokonalování komunistické výchovy osobnosti a rozvoje společenské aktivity pracujících

Analýza existujících plánů potvrzuje konstatování metodických směrnic, že tento oddíl — na rozdíl od předcházejících — obsahuje opatření, která se jen velmi těžko vyjadřují v kvantifikované formě. To je objektivní příčina proč nejkonkrétnější jsou vyjádřena většinou opatření ke zlepšování pracovní disciplíny, což je oblast relativně snadněji měřitelná.

Autoři správně neustále zdůrazňují, že plánování sociálního rozvoje (sociální plán) je nereálné bez nejužší vazby na plány podniku určující jeho výrobní činnost. Úkol formování všestranně rozvinuté osobnosti je řešen především uvnitř výrobní sféry a je proto úkolem vcházejícím do všech plánů. Úspěch komunistické výchovy závisí na tom, jak účinně je koordinováno působení dvou základních skupin faktorů — objektivních požadavků na osobnost v pracovním procesu a výchovného působení kolektivu samého.

Čtvrtá hlava, *Cesty zdokonalování metodologie sociálního plánování*, je věnována vytvoření celkového systému sociálního plánování. Požadavek systémovosti a celostnosti je exponován jako nevyhnutelné propojení sociálních plánů podniků s plány sociálního rozvoje středních článků — území a odvětví. Také na těchto úrovních je pociťována potřeba „regulování sociálních procesů“, která vyplývá jednak z vlastní podstaty daných objektů sociálního řízení, jednak z úkolů zvýšit řiditelnost a intenzifikaci sociálně ekonomických procesů v celé společnosti. Podle stupně rozšíření sociálního plánování na úrovni území a odvětví bude postupně zakončeno vytvoření úplné organizační struktury sociálního plánování v celém státě.

Vytvoření tohoto systému není pouhou organizační otázkou. Především je nutno řešit obsahové a metodologické problémy spojené s vytvořením a přijetím systému ukazatelů sociálního plánování na různých úrovních. Nejde tu o prosté doplnění například plánů sociálního rozvoje podniků o ukazatele pro město nebo plánů kolchozů o ukazatele venkovského rajónu okresu. Jde především o vyjádření vazeb, což klade požadavky na určité změny ve struktuře ukazatelů každé úrovně.

Autoři hovoří o nezbytnosti „regulace sociálních procesů“. Tento pojem používají jako synonymum řízení, což je dosti častý případ. Je však nutno vzít v úvahu, že ve vazbě na řízení má pojem regulace determinovanější význam a jeho příliš volné užívání může vést k nedorozumění. Jako regulační obvod je možné modelovat jakýkoli vymezený okruh lidské činnosti. Otázkou zůstává, zda tento okruh jako regulační obvod může fungovat. Ve společenských systémech se mohou projevit následující potíže:

- nejsme schopni definovat hodnoty regulovatelných veličin nebo jsou tyto veličiny obtížně měřitelné,
- signály nepostupují plynule, ale jen v určitých, měnících se časových intervalech,
- signály zpětné vazby nemusí vždy vyvolat potřebnou reakci.

Regulaci můžeme definovat jako zvláštní případ řízení, jehož úkolem je udržovat činnost daného systému v žádoucích mezích podle zadaného programu. Řízení je

hierarchicky vyšší pojem, jeho úlohou je udržovat systém v akceschopném stavu, volit alternativy rozvoje systému, zadávat programy pro časově omezenou činnost systému ovlivňováním chování i struktury systému. Vypracování mechanismů fungujících jako regulační obvod (regulovaných subsystémů) je formou šetření živé práce v oblasti řízení. Rozdíl mezi regulací a řízením je především v rozdílnosti úrovní, cílů a rámce působnosti.

Systém ukazatelů sociálního plánování není možno vybudovat bez propojení základních elementů sociální struktury objektu plánování – sociálně profesních a sociálně demografických skupin – s celým komplexem faktorů rozvoje pracovního kolektivu: se změnami pracovních podmínek, zdokonalením systému odměňování atd. To teprve umožní vidět všechny ukazatele prizmatem základních sociálních skupin a tím odhalit nejdůležitější problémy sociálního rozvoje kolektivu a načrtnout nezbytná opatření pro jejich řešení. Zabezpečí to užší vazbu sociálního plánu podniku na územní a odvětvový plán. Zároveň se jako významný problém projeví určení proporcí vzájemných změn základních sociálních parametrů výrobního kolektivu a vypracování normativů těchto proporcí, které mohou posléze sehrát roli „měřitelných a srovnávacích míst“ regulátoru sociálního rozvoje.

Významná role v procesu sociálního plánování a řízení patří sociologickým výzkumům. Modifikace tradičně prováděných sociologických výzkumů je nazvána „inovačním sociologickým výzkumem“. Dosavadní zkušenosti ukazují, že také tradiční přístup k sociální změně se mění – od pouhého poznání a registrace k cílevědomé intenzifikaci sociálních procesů. Z toho ovšem vyplývají zcela nové požadavky na sociology: „ne pouze popisovat nynější stav sociálních objektů, neomezovat se na obecnou prognózu jejich budoucího stavu a vypracování dílčích praktických doporučení jako „vedlejšího produktu“ výzkumů, ale zaměřit se na vypracování systému nových sociálních prostředků a metod umožňujících v pravý čas a přesně působit na objekt sociálního řízení vcelku a zabezpečit intenzifikaci jeho rozvoje. Proto je nutno vypracovat strategii sociologického inovačního výzkumu – takového výzkumu, který je vědomě orientován ke zdůvodnění a vytvoření nových prostředků a metod sociálního řízení“. Za komponenty inovačního sociologického výzkumu jsou považovány:

procesy (pracovní, formování hodnot, přijetí norem, adaptace, řešení, stimulování, informování, vedení, soudržnost – konflikt, mobilita – stabilita, rovnováha – nerovnováha organizace s prostředím, progres – regres organizace),
předpoklad změny (problémy, předmět, hypotézy),
komponenty změn (cíle, faktory, způsoby, efekt ze zavedení).

O úplnosti uvedených komponent je možno diskutovat, je však nutno přiznat jejich praktickou použitelnost za předpokladu kvantitativního vyjádření.

Úspěch sociálního plánování v podniku závisí na přesnosti informací, na níž je založeno. Všechny sociální procesy v podniku jsou svázány s procesy mezosobnostními a vnitřně osobnostními. Mají proto vždy svoji subjektivní a objektivní stránku. Subjektivní stránku lze zjistit pouze prostřednictvím změn ve vědomí pracovníků – tedy sociálně psychologickými a sociologickými metodami. Analýza sociálních procesů sama o sobě je vždy výzkumným úkolem a je součástí pronikání vědy do konkrétních řídicích procesů.

Získání komplexní sociální informace sociologickými metodami musí jít vždy současně v několika směrech:

- informace o sociálních problémech
- informace o objektivních aspektech sociálních procesů
- informace o sociálním významu změn v podniku
- informace o subjektivních aspektech sociálních procesů v podniku.

Dovedné využívání sociologických výzkumů napomáhá v řešení těch úkolů sociálního plánování, které jsou spojeny s vytvořením nových postojů, s formováním veřejného mínění na problémy pro kolektiv aktuální.

Lappin a jeho kolektiv stojí pevně na pozicích marxismu-leninismu, na pozicích marxistických výzkumů, jejichž specifika je dána požadavkem vyzvedávat do popředí sociálně ekonomickou realitu zkoumané organizace. Práce je významným přínosem ke splnění úkolu „zabezpečit výrazné zvýšení vědecké úrovně všech sociálních plánů, jejich efektivnější využití pro aktivizaci ohromných rezerv sociální energie všech vrstev pracujících“. Náš čtenář v ní najde mnoho poučného a prakticky použitelného.

Vladimír Pernica