

Rekordní hnutí má v koncernu Ostravsko-karvinské doly již dlouholetou tradici. Jeho smyslem je podnítit pracovní kolektivy formou soutěže k vyšší produktivitě práce. Jedním z teoretických předpokladů spojených s tímto hnutím je, že rekordní kolektivy dosahují nejen vrcholných výkonů (rekordů), ale také v následujících obdobích zaznamenávají hodnotnější pracovní výsledky než kolektivy standardní. Předpokládá se také, že během překonávání obtíží spojených s procesem dosahování vrcholného výkonu a dalším udržováním vysoké produktivity práce dochází k vytváření kolektivů vyšší kvality. Takové kolektivy jsou často charakterizovány vlastnostmi, jako jsou vysoká produktivita práce, vysoká úroveň spokojenosti a identifikace s prací, nízká úroveň odchodových tendencí a úrazovosti, vysoká úroveň integrity skupiny, dobré mimopracovní vztahy atd. Předpokládá se, že tyto projevy reflektují nový systém skupinových norem chování, který se pravděpodobně vytváří během zmiňovaného procesu.

Praktické ověření těchto předpokladů bylo součástí výzkumu, který byl proveden v psychologicko-sociologickém středisku GŘ OKD v r. 1981. Byly v něm zkoumány rozdíly mezi rekordními a standardními kolektivy v úrovni některých vlastností. Výsledky měly podpořit hypotézu, že a) rekordní kolektivy působí jako určitý vzor pro ostatní kolektivy, b) že jednou z významných podmínek socioekonomické efektivity pracovní skupiny je úroveň pracovní morálky (jako souhrnu postojů ke společensky platným normám uplatňovaným v pracovním procesu). Byl proto zkoumán vztah pracovní morálky a proměnných, jako je potenciální fluktuace, úrazovost, spokojenost s prací a výkon. Kromě toho byly u členů obou typů kolektivů zkoumány rozdíly v hodnotové orientaci a v postojích k rekordnímu hnutí i pracovníkům v něm zapojeným.

Cílem bylo odhalit rezervy v oblasti pracovní morálky a poskytnout tak podklady pro tvorbu opatření vedoucích ke zvýšení socioekonomické efektivity práce hornických kolektivů.

Metodika výzkumu

Za rekordní byly považovány kolektivy, které vytvořily alespoň podnikový rekord v kalendářním roce, v němž došlo ke shěru dat, za standardní naopak ty kolektivy, které nevytvořily během tohoto období a ve třech předcházejících letech ani závodní rekord.

Výběrový soubor tvořilo 108 pracovníků úseků rubání, resp. příprav (46 členů rekordních kolektivů a 62 členů kolektivů standardních) devíti kolektivů (5 rekordních a 4 standardní) vybraných na devíti důlních podnicích koncernu OKD.

Těmto respondentům byla předložena škála Likertova typu (celkem 16 pětibodových stupnic), již byly měřeny názory na vybrané normy pracovního

(1) Viz. P. Němec: *Rekordérske hnutie v banském priemysle*. Sociológia 1979, č. 6, s. 527–532.

chování. Krátkým dotazníkem pak byla zjišťována úroveň některých vybraných proměnných. Údaje o plnění výkonových norem byly získány z podnikových záznamů. Statistické zpracování dat bylo provedeno na SAPO při použití metody GUHA ($p < 0,05$).

Výsledky

Provedená statistická analýza ukazuje, že v rekordních kolektivech méně často dochází k pracovním úrazům, jejich členové méně často projevují odchodové tendence a jsou častěji celkově spokojeni s prací než členové kolektivů standardních. Nebyl však prokázán významný rozdíl v průměrném plnění výkonových norem během devítiměsíčního porekordního období. (Průměrný výkon v tomto období však u obou typů kolektivů překročil plánovanou úroveň.)

V rekordních kolektivech byly také zjištěny pozitivnější hodnotové orientace týkající se obecných postojů v práci: jejich členové častěji zastávají názor, že je správné pracovat vždy s maximálním úsilím, využívat maximálně pracovní dobu, pracovat přes čas bez nároků na finanční odměnu, být hrdý na svůj podnik a kolektiv, pracovat nejen pro sebe, ale také pro společnost, vidět ve své práci alespoň částečně smysl života a nedosahovat pracovních úspěchů klamáním a podváděním. Tyto údaje však nesmíme chápat tak, že v každém z uvedených názorů členové rekordních kolektivů dosáhli jeho maximální možné hodnoty. Například v názorech na takové normy, jako jsou: maximálně využívat pracovní dobu a udělat někdy v práci něco navíc bez nároků na finanční odměnu, bylo i v těchto kolektivech dosaženo průměrných hodnot 3,52 (maximum = 5,00).

Pracovníci rekordních a standardních kolektivů se významně nelišili v postojích k těmto zásadám: člověk by měl pomoci spolupracovníkům, jestliže se v práci dostali do potíží; bezpečnostní předpisy se musí v každém případě dodržovat; úkoly by se měly plnit nejen rychle, ale také kvalitně; člověk by měl při práci dělat i to, co mu nebylo uloženo, jestliže zjistí, že je to správné a prospěšné; povinností každého je šetřit materiálem všude tam, kde je to možné, pracovník by měl upozornit nadřízeného v případě, že ten vydá chybný pracovní příkaz; pravidla slušného chování je nutno dodržovat také při práci. Průměrné hodnoty naměřené u obou typů kolektivů v těchto případech kolísaly mezi 3,83 a 4,59. Celkové průměrné skóre pracovní morálky (součet celkových skóre všech pracovníků ve skupině / počet pracovníků ve skupině) dosáhlo u rekordních kolektivů hodnoty 66,9 a u kolektivů standardních hodnoty 59,4 (jako maxima bylo možno dosáhnout hodnoty 80,0).

Rozdíly mezi oběma typy kolektivů se projeví také v postojích jak k rekordnímu hnutí samému, tak k pracovníkům, v něm zapojeným: členové rekordních kolektivů projevovali v této souvislosti postoje kladné, členové standardních kolektivů převážně záporné.

Za významnou je nutno pokládat skutečnost, že nebyl zaznamenán významný vztah mezi úrovní pracovní morálky a výkonem kolektivu ($R_p = 0,125$; $p < 0,05$). Rovněž nebyl prokázán významný vztah mezi úrovní pracovní morálky a úrovní spokojenosti s prací, úrovní stabilizace a úrovní úrazovosti.

Závěr

Výsledky výzkumu potvrzují hypotézu, že rekordní kolektivy v určitém směru představují vzor pracovního kolektivu. Nepodporují však hypotézu, která předpokládá významný vliv pracovní morálky na spokojenost s prací, úrazovost, stabilizaci a výkon.

Pracovníci rekordních kolektivů častěji dosahují optimálnější úrovně některých důležitých vlastností než pracovníci kolektivů standardních. Konkrétně se to týká úrovně spokojenosti s prací, úrazovosti, odchodových tendencí a komplexu názorů na důležité normy pracovního chování. Poněkud překvapivé je však zjištění, že mezi oběma typy kolektivů není rozdíl v plnění výkonových norem během delšího období. Vysvětlením může být skutečnost, že plnění výkonových norem je v hornictví silně podmíněno geologickými podmínkami a technickým vybavením. Obě tyto podmínky dosahují v období snah o maximální výkon evidentně optimálnější úrovně než v obdobích následujících. Podobně lze také vysvětlit absenci významného vztahu mezi plněním výkonových norem a celkovou úrovní názorů. Je ovšem možno připustit, že určitá úroveň názorů tvoří nutnou podmínku dosažení vrcholného výkonu. Není však, jak naznačují výsledky, postačující podmínkou pro udržení vyšší úrovně plnění výkonových norem (než dosahují kolektivy standardní) také v porekordním období.

Výzkum tedy naznačuje určitou spojitost mezi názorovou orientací obou typů kolektivů a některými důležitými ukazateli sociálně ekonomické efektivity. Názorová orientace je však pouze jedním z intervenujících faktorů a v některých případech mohou hrát jiné faktory roli podstatně důležitější.