

K-14038

МИТЕТ СССР
ОВАНІЮ

ISSN 0453-8048

П 319387



**ХАРЬКОВСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА**

342 '89

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ
АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ**

«Выща школа»

70 к.



V.N. Karazin Kharkiv National University



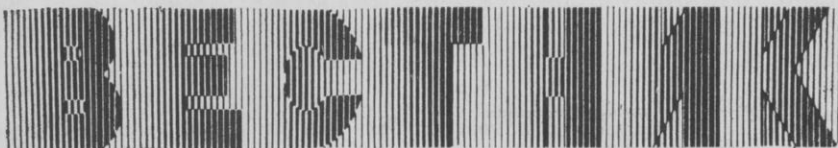
00274350

5

ISSN 0453-7998. Вестн. Харьк. ун-та. Методол. и метод. пробл. социол. исследований соц. активности личности. 1989. № 342. 1—65.



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ ПО НАРОДНОМУ
ОБРАЗОВАНИЮ



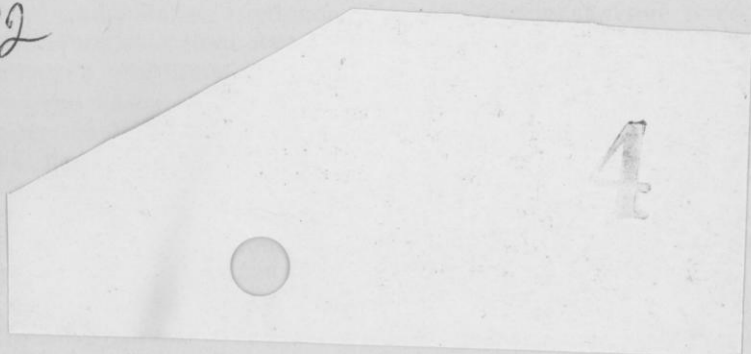
ХАРЬКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

№ 342

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ
АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Основан в 1983 г.

92



Харьков
Издательство при Харьковском
государственном университете издательского объединения
«Выща школа»
1989

В вестнике раскрываются роль и место социологических исследований общественного мнения в механизме активизации человеческого фактора, анализируются фундаментальные жизненные ценности-цели как важнейшие детерминанты социальной активности личности, культура мотивации современного труженика, предпосылки развития его общественно-управленческой, трудовой активности, социальная эффективность бригадной организации труда, статусная маргинальность линейных руководителей в традиционной структуре управления, рассматриваются процесс воспитания как социологическая система, подходы к изучению самостоятельных социальных инициатив и др.

Для преподавателей, научных работников и специалистов.

Редакционная коллегия: д-р филос. наук проф. *Е. А. Якуба* (отв. ред.), канд. филос. наук доц. *В. А. Правоторов* (отв. секр.), канд. филос. наук доц. *А. И. Андрющенко*, канд. филос. наук доц. *И. Д. Ковалева*.

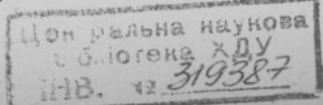
Адрес редакционной коллегии: 310077 Харьков, пл. Дзержинского, 4, университет, кафедра социологии, тел. 45-74-05

Редакция общественно-политической литературы
Зав. редакцией *Л. Н. Авраменко*

0303000000-081
26(04)-89

Заказное

© Харьковский государственный университет, 1989



СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПЕРЕСТРОЙКИ

Проблемы расширения и углубления демократии, роста социальной активности, полного осуществления самоуправления народа требуют постоянного изучения и учета общественного мнения. На XIX Всесоюзной партийной конференции подчеркивалось, что изучение и учет общественного мнения призваны стать неотъемлемыми чертами жизни партии и государства [см.: 2, с. 143—145]. Партийные организации все чаще рассматривают анализ общественного мнения в качестве способа реализации гласности, а использование силы общественного мнения — одним из путей совершенствования всей системы общественных отношений.

Активизация изучения общественного мнения связана с повышением его значения в социальном управлении, с объективным процессом усиления активности различных социальных общностей в социально-политической сфере, с развитием самоуправления народа, с восстановлением ленинских принципов управления. В. И. Ленин требовал от руководителей «уметь безошибочно определить по любому вопросу, в любой момент настроение массы», своевременно апеллировать к «общественному мнению трудящихся» [1, т. 44, с. 348].

Социологические исследования общественного мнения имеют ряд преимуществ перед другими каналами его изучения. Они позволяют не просто зафиксировать общественное мнение, но и измерить уровень его социальной зрелости, выявить динамику его развития, дают более глубокое и тонкое представление о состоянии реального сознания масс, ценностных ориентациях, интересах, потребностях, позициях социальных групп.

Качество социологических исследований определяется его теоретико-методологическим и методическим обеспечением. Одна из важных методологических проблем, без решения которой невозможно социологическое измерение, определение, выявление природы общественного мнения, его места в системе духовных образований, функций, соотношения с обыденным и научным сознанием, связи с социальной психологией и идеологией.

В литературе встречаются различные трактовки этих вопросов, что затрудняет социологический анализ [4, 6—8]. Распространенным является отнесение общественного мнения к обыденному практическому сознанию, отражающему повседневность, к стихийно возникающему и дающему преимущественно эмоциональную оценку; зачастую его трактуют как социально-психологическое явление [3, с. 20—28; 6, с. 33—34; 9, с. 144—145]. С подобными определениями вряд ли можно согласиться; они свидетельствуют о смешении разноплановых понятий.

Методологически ошибочно искать место общественного мнения в обыденном сознании, в социальной психологии, связывать его появление только со стихийными процессами, с отдельными формами сознания. Общественное мнение — это состояние реального массового сознания, в котором переплетаются, соединяются элементы, выражающие эмоциональное и рациональное, социально-психологическое и идеологическое, стихийное и сознательное. Это доминирующее отношение, позиция масс людей, социальных общностей по проблемам, имеющим общественное значение. По своей природе общественное мнение отличается от обычных оценочных суждений, ибо представляет собой сознание, переходящее в действие, духовно-практическое отношение, органический сплав рациональных, эмоциональных и волевых моментов сознания. Поэтому при исследовании общественного мнения необходимо изучать не только суждения, ценностные ориентации людей, а также их социальные установки, готовность к действию, направленность и устойчивость социальной активности. Важно выявить совпадение оценок и действий, уровень эмоциональной и волевой насыщенности общественного мнения. В общественном мнении выражены интересы, потребности социальных общностей, и их следует вскрывать в ходе социологического анализа.

Общественное мнение может складываться преимущественно на основе обыденного сознания; в этом случае оно может быть отсталым и ошибочным. «...Не всем указаниям массы мы подчинимся,— писал В. И. Ленин,— ибо масса тоже поддается иногда... настроениям несколько не передовым» [1, т. 44, с. 122—123]. Поэтому в идеологической работе нужно учитывать характер интересов и потребностей, выраженных в общественном мнении, уровень его истинности, социальной направленности. Совершенствование идейно-воспитательной работы в современных условиях требует усиления целенаправленного идеологического воздействия на формирование общественного мнения, повышения его научности и компетентности.

В отличие от обычных оценочных суждений общественное мнение выполняет кроме оценочной, информационной, воспитательной еще и регулирующую функцию. Оно побуждает к деятельности, обеспечивает соблюдение моральных норм, является эффективным средством социального контроля. Вот почему все большее значение приобретает измерение уровня эффективности, результативности общественного мнения.

Методологическое значение имеет и решение вопроса о субъекте общественного мнения. Представляется приемлемым вывод о множественности субъекта [5, с. 197], в основе которого лежит признание специфических интересов социальных общностей. В связи с этим важной задачей является выяснение соотношения общественного мнения народа и общественного мнения общностей, коллективов. Изучение общественного мнения предполагает измерение уровня его социальной зрелости. Общественное мнение проходит сложный путь развития, прежде чем приобретает зрелость как функционирующее образование. В конечном счете социальная зре-

лость определяется тем, насколько глубоко общественное мнение выражает интересы народных масс, тенденции прогрессивного развития общества. Существуют различные по объему наборы показателей социальной зрелости [4, с. 34]. Но дело не в полноте перечня показателей, а в критерии их выделения. Таким критерием должны быть глубина и полнота реализации функций общественного мнения, выражающие его сущность. Этот критерий обуславливает необходимость таких показателей, как социальная направленность, компетентность, результативность. Они позволяют судить о характере и весомости общественного мнения. Не менее важны и показатели распространенности, стабильности, интенсивности, позволяющие судить об уровне заинтересованности, убежденности, настойчивости и устойчивости общественного мнения. Нельзя согласиться с В. Б. Житеневым, что данные характеристики излишни при анализе общественного мнения. Без них немислимо выявить уровень регулирующего воздействия общественного мнения на духовные и социальные процессы.

Особенно важна управленческая ценность общественного мнения в идеологической деятельности. Общественное мнение является средством идеологического воздействия, критерием его эффективности. Анализ общественного мнения позволяет судить о состоянии сознания масс и тем самым обеспечивает обратную связь с управлением идеологическими процессами.

Актуальность социологических исследований общественного мнения возрастает в условиях перестройки, поскольку они дают представление об интересах, потребностях, позициях социальных общностей, привлекают внимание к реальным социальным противоречиям развития общества, собственного положения людей и содействуют таким образом формированию их социального мышления, активизации деятельности. Уже само по себе обращение к изучению общественного мнения оказывает воспитательное воздействие, ибо создает обстановку доверия, уважения, будит сознание, позволяет реализовать принцип гласности, мобилизует на определенные действия.

При этом сила воспитательного, регулирующего воздействия социологических исследований зависит от их организации, в частности от своевременного проведения, гласности материалов и выводов, организационной завершенности. Исследователи от информации об общественном мнении переходят к определению оптимального пути решения практических проблем, обосновывают правомерность использования тех или иных норм, показателей сознания и деятельности, формулируют практические предложения, рекомендации и подводят к управленческим решениям. Мы убедились в этом на опыте работы созданной в 1985 г. в Дзержинском райкоме партии Харькова социологической группы по изучению общественного мнения.

В социологическую группу вошли представители отделов райкома, райисполкома, комсомольских, профсоюзных организаций, НИИ и проектных организаций, вузов, промышленных предприя-

тий города, социологи-профессионалы, работающие в районе. Среди факторов, определявших эффективность работы группы, следует выделить четкую организацию деятельности, своевременное информирование о полученных результатах, оперативное использование социологической информации для подготовки решений бюро, пленумов райкома. Работа группы осуществлялась под непосредственным руководством секретаря райкома партии. Научно-методическую базу деятельности обеспечивала кафедра социологии Харьковского университета.

Создание социологической группы позволило перейти от разрозненных, отдельных обследований к систематическим социологическим исследованиям, анализирующим социальные процессы в динамике, от фиксации состояния процессов к социальному проектированию. Эти функции социологических служб особенно важны в условиях качественных изменений всех сторон жизни общества, когда необходимо анализировать развитие всего нового.

Социологические исследования позволили вскрыть слабые места, противоречия процесса перестройки, механизмы ее торможения. При изучении отношения к перестройке членов трудовых коллективов района было выявлено, например, противоречие между общей позитивной настроенностью и реальным уровнем социальной активности. Более 90% опрошенных уверены в необходимости перестройки, свыше 70% считают ее возможной на предприятии, на своем рабочем месте, более 40% не видят конкретных сдвигов и весьма скептически оценивают состояние процесса в трудовом коллективе. Опрошенные признают, что еще не трудятся в полную силу, не реализуют свой творческий потенциал. Повторные измерения (1986, 1987 и 1988 гг.) свидетельствуют об устойчивости, распространенности этого мнения. Широкое обсуждение материалов исследования, анализ реальной социальной активности людей содействовали преодолению этого противоречия, реализации потенциальных возможностей активности каждого. Были разработаны меры по систематическому идеологическому воздействию, направленному на преодоление осторожности, скептицизма, развитие конкретных форм реальной, активной деятельности, инициативности, творческой настроенности.

При исследовании мнений, представлений, деятельности руководителей среднего звена проектных институтов, строительных организаций, промышленных предприятий стала очевидна определенная недооценка ими социальных функций. Так, 60% руководителей отметили, что отводят на решение личных вопросов подчиненных не более получаса в день, 18% не считают нужным заниматься этими вопросами, а 33% — вопросами, связанными с улучшением санитарных условий и быта. Подавляющее большинство считают нецелесообразным увеличивать время на воспитательную работу. Вместе с тем результаты опроса показывают, что 31% руководителей регулярно, а 48% довольно часто выполняют работу, которая не входит в круг их непосредственных обязанностей. В целом это говорит о низкой культуре управленческого труда. В работе по управлению людьми руководители испытывают

трудности, которые связаны с невозможностью материального поощрения подчиненных, неэффективностью системы морального поощрения, отсутствием реальных возможностей для самостоятельной работы. Вместе с тем они не проявили заинтересованности в расширении собственной самостоятельности.

Об уровне социальной зрелости руководителя можно было судить по контактам с органами коллектива, общественными организациями, членами коллектива. 36% руководителей отметили, что систематически, а 41% от случая к случаю обращаются за советом, помощью к наиболее квалифицированным, авторитетным работникам, к партийным организациям, систематически обращаются за помощью только 8%, от случая к случаю — 37%, никогда не обращаются — 40%. При этом только 19% руководителей удовлетворены этой помощью, 35% не удовлетворены поддержкой партийных, 36% — профсоюзных, 47% — комсомольских организаций. Была выявлена психологическая неподготовленность управленческого персонала к выборности руководителей и вообще к работе в новых условиях, предполагающих возрастание роли самоуправления народа.

Результаты исследования свидетельствовали о необходимости специального обучения управленческого персонала выполнению социальных функций. Был сделан вывод, что у руководителей важно выработать умение и навыки вовлечения трудящихся в обсуждение, выработку, принятие и реализацию решений не только в сфере дисциплины труда и контроля за качеством продукции, но и во всех других сферах жизнедеятельности трудового коллектива. Были сформулированы практические предложения и рекомендации о совершенствовании деятельности руководителя.

Социологические исследования направлены на изучение новых моментов, трудностей и противоречий развития и тем самым активизируют процесс самой перестройки. Изучение общественного мнения, настроения людей, их отношения к деятельности Дзержинского райкома партии Харькова в новых условиях (1987 г.) показало, например, что тормозящими факторами перестройки выступают недостаточная гласность в решении тех или иных вопросов, проявление грубости, нервозности при их обсуждении. 87% опрошенных подчеркнули, что основной причиной, препятствующей правильно построить свою работу, является подмена райкомом хозяйственных, советских и других органов. Многие отмечали и такие причины, как частая сменяемость инструкторского состава, недостаточное знание работниками аппарата специфики деятельности отдельных организаций, неумение выделить главное направление перестройки, отсутствие современного экономического социологического мышления. Недостатки в стиле и методах деятельности работников райкома в значительной степени связаны с личностными качествами. Каждый пятый опрошенный отметил, что умение убеждать присуще только отдельным работникам райкома, каждый десятый указал на неумение правильно реагировать на критические замечания, почти каждый третий подчеркнул необходимость развития таких качеств, как уважительное отно-

шение к людям, чуткость, внимательность. Полученная социальная информация стимулировала совершенствование работы райкома в определенных направлениях. Открытое обсуждение на пленуме райкома результатов массового опроса о деятельности райкома создало обстановку доверия, активности, гласности и, несомненно, содействовало повышению авторитета райкома. Социологические исследования дают информацию, которая обеспечивает обратную связь в управлении социальными процессами. Это наглядно, например, проявилось и в процессе использования результатов анализа общественного мнения по вопросам перестройки высшей и средней специальной школы в районе. Школьная администрация, подчеркивая необходимость первоочередного решения вопросов укрепления материальной и кадровой базы школы, изменения учебных программ и планов, неоправданно преуменьшила сложность процесса совершенствования идейно-воспитательной работы. Около трети опрошенных заявили, что не испытывают трудностей в этой работе, более 63% считают такие трудности незначительными. Имела место явная недооценка негативных процессов. Преподаватели и администрация школ и вузов проявили неверие в силы студентов, в возможность развития студенческого самоуправления. Более 30% опрошенных отметили, что самоуправление для школ преждевременно. Подобные взгляды не могут не сказаться на активности, самостоятельности учащихся. Все это стало предметом обсуждения на майском (1988 г.) пленуме райкома партии, где были приняты решения по совершенствованию воспитательного процесса.

Опыт свидетельствует, что наиболее приемлемыми являются подвижные рамки группы. Для проведения исследования создаются рабочие группы из постоянных членов социологической группы, обществоведов, социологов-профессионалов района, представителей коллективов, в которых проводится изучение. Общий план работы социологической группы райкома разрабатывается с участием всех секретарей и отделов райкома партии и утверждается на бюро райкома. После сбора социальной информации ее результаты обсуждаются на заседании исследовательской группы, а если возникает необходимость, и на заседании социологической группы райкома. Так, до написания справки эти результаты обсуждались на заседаниях социологической группы. После написания справки руководитель группы докладывает об этих результатах на аппаратном совещании райкома. Материалы исследования используются для подготовки решений бюро, пленумов, подготовки и проведения партхозактивов, семинаров идеологических работников. Для обеспечения широкого обсуждения результатов социологического анализа материалы вручались всем участникам пленума, бюро. Можно считать, что проведение социологических исследований и обсуждение полученных результатов вошли в практику работы райкома. Вместе с тем еще не решен ряд важных проблем функционирования социологической службы райкома, в частности проблема внедрения предложений и рекомендаций социологической группы. Конкретно-социологические материалы

должны широко обсуждаться не только на пленумах райкома, но и на предприятиях и в учреждениях.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XIX Всесоюзной конференции КПСС. М., 1988. 3. Анищенко А. И. Структура общественного сознания. М., 1973. 4. Горшков М. К. Партийные организации и общественное мнение. М., 1981. 5. Грушин Б. Мнения о мире и мир мнений. М., 1967. 6. Жигенев В. Б. Общественное мнение в социальном управлении. Новосибирск, 1987. 7. Коробейников В. С. Пирамида мнений. М., 1981. 8. Уледов А. К. Духовная жизнь общества. М., 1980. 9. Его же. Структура общественного сознания. М., 1973.

Поступила в редколлегию 19.05.88

В. С. БАКИРОВ, канд. филос. наук,
В. И. ПИСАРЕНКО, канд. филос. наук,
Ю. А. СВЕЖЕНЦЕВА

ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ЖИЗНЕННЫЕ ЦЕННОСТИ-ЦЕЛИ И СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ ЛИЧНОСТИ

Перестройка требует глубокого переосмысления приоритетов ценностного сознания людей, переориентации его на идеалы и жизненные цели, стимулирующие чувство причастности к обновлению социализма, побуждающие к творческому самоосуществлению в труде, к гражданской и нравственной активности. «Партия, — подчеркивалось на XIX Всесоюзной конференции КПСС, — будет использовать все возможности, чтобы общественное сознание формировалось на основе развития демократизации и гласности и было нацелено на созидательную работу» [1, с. 83].

Результаты многочисленных социологических исследований ценностного сознания различных социальных, профессиональных и демографических групп в нашей стране, проведенных в последние двадцать пять лет, показывают, что социалистический образ жизни существенно изменил представления людей о главных целях жизни и средствах их достижения. Для большинства советских людей характерно четко выраженное позитивное отношение к таким жизненным целям, как интересная работа, приносящая пользу обществу, работа в хорошем, дружном коллективе, общение с друзьями, крепкая семья и др. Вместе с тем эмпирические исследования в разных городах и регионах все больше отмечают тенденцию определенной приватизации личностной концепции хорошей жизни, растущую ориентацию на ценности-цели личного, семейного, материального благополучия в ущерб ценностям-целям активной общественно-политической деятельности, гражданского, нравственного долга, образования, развития творческих способностей [см.: 2, с. 54]. Данные, свидетельствующие о том, что общественно-политическая активность, нравственная самореализация, духовное развитие, обогащение не в полной мере воспринимаются массовым сознанием в качестве первостепенных жизненных ценностей-целей, получены и при периодических опросах рабочих и

научно-технической интеллигенции в Харькове на протяжении 1981—1987 гг. (см. табл. 1).

Таблица 1

Индексы и ранги оценок важности жизненных ценностей-целей

Жизненные ценности цели	Рабочие* (1981., n=280)		Рабочие* (1985 г., n=1824)		Рабочие** (1987., n=1766)		Науч.-техн. спец.*** (1986 г. n=589)	
	ранг	индекс	ранг	индекс	ранг	индекс	ранг	индекс
Воспитание детей	2—3	0,705	1	0,825	2	0,817	2	0,815
Крепкая, дружная семья	2—3	0,708	2	0,803	1	0,826	3	0,800
Работа в хорошем, дружном коллективе	1	0,735	3	0,731	3	0,757	4	0,768
Иметь настоящих друзей	4	0,669	4	0,702	4	0,714	5	0,753
Пользоваться уважением людей	5	0,632	5	0,670	5	0,690	6	0,749
Работа по душе	6	0,607	6	0,632	6	0,677	1	0,825
Стать настоящим мастером своего дела	—	—	7	0,619	9	0,629	8	0,673
Своим трудом быть полезным обществу, коллективу	7	0,530	8	0,603	8	0,630	9	0,655
Материальное благополучие	8	0,496	9	0,583	7	0,656	11	0,518
Содержательно и интересно проводить свободное время	9	0,400	10	0,531	10	0,554	12	0,446
Активно бороться с недостатками, с фактами несправедливости	—	—	11	0,523	11	0,484	13	0,395
Профессиональный рост	10—11	0,370	12	0,392	12	0,321	7	0,674
Повышение общеобразовательного и культурного уровня	10—11	0,370	13	0,357	14	0,267	10	0,556
Расширение политического кругозора	12	0,208	14	0,324	13	0,289	14	0,360
Активно участвовать в управлении делами общества, государства	—	—	15	0,205	15	0,191	15	0,000
Добиться известности, славы	—	—	16	—0,502	17	—0,513	17	—0,708
Высокое служебное положение	13	—0,492	17	—0,561	16	—0,504	16	—0,438

* В анкете для рабочих в 1981 г. не предлагались для оценки жизненные ценности-цели «стать настоящим мастером своего дела», «активно бороться с недостатками, с фактами несправедливости», «активно участвовать в управлении делами общества, государства», «добиться известности, славы».

** В анкете для рабочих в 1987 г. использовались формулировки «повышение профессиональной квалификации» и «стать образованным человеком».

*** В анкете для научно-технических специалистов в 1986 г. использовалась формулировка «повышение профессионального мастерства».

Выдвинутая перестройкой задача энергичного утверждения в сознании людей социалистических ценностных представлений, переоценки жизненных целей требует специального теоретического анализа сущности, структуры ценностного сознания, механизмов его функционирования, его роли в детерминации социальной активности личности. Попытки преодолеть фиксируемые в эмпирических исследованиях расхождения между вербально демонстрируемыми ценностями, с одной стороны, и реальными действиями, поступками людей, с другой, все больше убеждают в необходимости рассматривать ценностное сознание личности как сложное системное образование, обуславливающее социальное поведение не столько содержанием соответствующих, отдельно взятых ценностных представлений, сколько своей генеральной направленностью, особенностями своей системной организации.

Генеральная ценностная направленность личности выступает необходимым элементом сущностной определенности человека.

Задачи нашего анализа позволяют рассматривать сущностную определенность личности как диалектическое единство функционального «Я» (системы типических и уникальных социальных качеств, способностей, потенций личности) и аксиологического «Я» (системы представлений о наиболее значимых, необходимых сферах и способах самовыражения, самоутверждения, самореализации личности, выступающих в виде фундаментальных смысло-жизненных ценностей-целей).

Наделение той или иной формы жизнедеятельности наивысшим ценностным статусом для самореализации личности, формирование на этой основе ее «эго-идентичности» означают возникновение фундаментальной смысло-жизненной ценности-цели, оказывающейся в определенном соотношении с другими такими же целями. Для того чтобы стать предметом подлинного стремления, влечения и соответствующих практических усилий, объект (в данном случае определенная форма жизнедеятельности) должен быть осознан не только как важный, желательный, привлекательный и т. п., но и обязательно как *цель* конкретных действий и поступков, направленных на его создание, сохранение, защиту, совершенствование и т. д. Н. З. Чавчавадзе, исследовавший теологический аспект ценностного сознания, подчеркивает, что «...ценность раскрывается не бесстрастной, абстрактно «мыслящей голове», а живому конкретно-целостному человеку, дается ему как предмет его потребностей и стремлений; явление, не переживаемое как необходимое средство удовлетворения потребностей или как достойная стремления цель, не затрагивающее чувств и воли, не может стать предметом ценностного сознания, не будет иметь для человека ценности» [3, с. 37].

Система ценностей, рассматриваемых личностью как главные смысло-жизненные установки, как предмет основных жизненных усилий, таким образом, не случайна, не произвольна. Она есть выражение и проявление сущностных социальных качеств человека, необходимое звено в детерминации ее реальных действий и поступков.

Система фундаментальных жизненных ценностей-целей многопланово участвует в детерминации социальной активности личности, выполняет в этом процессе управленческие, социально-психологические, идеологические и системообразующие функции. Управляя поведением личности, она участвует в составлении и принятии конкретных жизненных планов, влияет на выбор средств их реализации, координирует, регулирует и контролирует действия, корректирует их в соответствии с прошлым опытом, с изменившимися обстоятельствами и с достигнутыми результатами. В социально-психологическую группу функций входят мотивации и стимулирование деятельности, поддержание и развитие соответствующих эмоциональных состояний личности, волевых качеств, селекция потребностей и интересов, воздействие на формы и характер межличностного общения индивида. Система жизненных ценностей-целей поддерживает необходимое социальное самочувствие человека, позволяющее ему выступать полноценным субъектом общественной жизни. Утрата главных целевых ориентиров равнозначна потере себя как личности. Несомненна и идеологическая функция системы фундаментальных жизненных ценностей-целей, связывающих личность с идеологическим уровнем общественного сознания, с идеалами общества, класса, социальной группы.

Зрелость личности во многом проявляется в культуре личностного целеполагания, определяется мерой ответственного отношения к намеченным целям, характером и качеством планирования их достижения. Планирование достижения стратегических жизненных целей как способ жизнедеятельности характерно для любой личности, однако, как показывают эмпирические исследования, оно может осуществляться с разной мерой тщательности, продуманности и т. д. Лишь около 17% из 280 опрошенных в 1981 г. работников Харьковской ТЭЦ-5 планируют как дальние, перспективные цели жизни (на 5—10 лет и более), так и подчиненные им среднесрочные (на 1—3 года) и текущие цели. 23,5% опрошенных определяют для себя только перспективные цели, подчеркивая, что планированием средних и текущих целей специально не занимаются, 37% — «далеко вперед не заглядывают, планируют действия на ближайшие год-два, исходя из складывающихся жизненных обстоятельств», 13% — «ничего не планируют, живут, как жизнь подсказывает». Таким образом, и целеполагание, и дальнейшее планирование жизнедеятельности — неотъемлемая функция сознания. Ее развитие, совершенствование — важная задача воспитания личности, формирования человека. Культура целеполагания включает в себя и соответствующее социально-психологическое отношение к возможности достижения главных жизненных целей, правильную оценку факторов, участвующих в этом процессе. Эффективное личностное целеполагание находится в тесной связи с оптимистическим мироощущением человека. Уверенность в достижении целей рождает новые, более высокие и ответственные перспективы. Исследование на ТЭЦ-5 показало, что 8,2 % опрошенных

вполне уверены в достижении поставленных целей, 34,5% — уверены в этом, 44,1% — не совсем уверены и 7,5% — не уверены.

Особо следует остановиться на системообразующей функции фундаментальных жизненных ценностей-целей. Эмпирические исследования показывают, что образуемая ими генеральная ценностная направленность личности выступает важнейшим фактором, придающим качественное своеобразие многочисленным ценностным представлениям личности, подчиняющим их единым принципам.

Оценки значимости семнадцати различных жизненных ценностей-целей, полученные при опросе промышленных рабочих в 1987 г. (см. табл. 1), были подвергнуты факторному анализу. Для получения в компактной форме информации о структуре связей в системе жизненных ценностей-целей применялся метод построения факторной модели, основанный на изучении вариации признаков, оцененных по ранговым шкалам. Во избежание потери информации предварительно в массиве данных были обработаны пропущенные значения.

Для априорного задания количества общих факторов изучалось распределение собственных чисел корреляционной матрицы. Максимальные по абсолютному значению факторные нагрузки представлены в табл. 2.

Таблица 2

Факторный анализ ценностного отношения к жизненным целям

Жизненные цели	Φ_1	Φ_2	Φ_3	Φ_4	Φ_5
Материальное благополучие	0,17	0,02	0,92	0,11	—0,07
Высокое служебное положение	0,05	0,60	0,09	—0,06	—0,22
Работа по душе	0,36	—0,04	—0,24	0,30	—0,32
Содержательно и интересно проводить свободное время	0,35	0,01	0,24	0,29	—0,49
Своим трудом быть полезным обществу, коллективу	0,34	0,01	0,16	0,40	—0,43
Иметь настоящих друзей	0,43	0,00	0,23	0,39	—0,41
Стать образованным человеком	0,22	0,21	0,07	0,21	—0,64
Повышение профессиональной квалификации (разряда)	0,23	0,16	0,09	0,30	—0,51
Расширение политического кругозора	0,20	0,16	0,07	0,30	—0,63
Крепкая дружная семья	0,82	0,01	0,17	0,21	—0,15
Воспитание детей	0,73	0,07	0,14	0,23	—0,20
Пользоваться уважением людей	0,30	0,10	0,19	0,67	—0,15
Работать в хорошем, дружном коллективе	0,38	0,01	0,16	0,63	—0,18
Стать настоящим мастером своего дела	0,26	0,05	0,13	0,67	—0,32
Активно участвовать в управлении делами общества, государства	0,14	0,30	0,02	0,52	—0,33
Активно бороться с недостатками, с фактами несправедливости	0,16	0,10	0,05	0,56	—0,25
Добиться известности, славы	0,00	0,66	—0,03	0,21	—0,09

С высокой описательной силой (выделившиеся факторы описывают 60 % суммарной дисперсии шкал) выделялись пять факторов [Ф], группирующих оценки в относительно самостоятельные комплексы ценностных представлений. Каждый из этих комплексов есть не что иное, как осознание в форме фундаментальной жизненной ценности-цели конкретного значимостного отношения, связывающего людей с реальными возможностями и условиями их жизнедеятельности. Можно говорить в данном случае о пяти основных значимостных отношениях между человеком и миром, обусловленных, с одной стороны, характером преобладающих человеческих потребностей, с другой — свойствами и качествами доступных людям типичных форм жизнедеятельности, способных выступать ее целями. Ценностное сознание оказалось сконцентрированным на пяти основных ценностях-целях: семейного благополучия (Φ_1), высокого социального статуса (Φ_2), материального благополучия (Φ_3), гражданской активности (Φ_4), развития совершенствования личности (Φ_5). Сопоставление индексов оценок, сгруппировавшихся в комплексы, позволяет судить о том, какие из них отражают более важные для людей цели жизнедеятельности и, следовательно, на реализацию каких основных значимостных отношений ориентировано в первую очередь сознание опрошенных рабочих. Средневзвешенное значение индексов оценок ($I_{ср}$), образовавших каждый из комплексов, с учетом факторных нагрузок говорит об определенном предпочтении массовым ценностным сознанием семейного и материального благополучия по сравнению с гражданской активностью и личностным развитием (см. табл. 3).

Таблица 3

Иерархия значимостных отношений, выделившихся в результате факторного анализа

Фактор	Интерпретация факторов	Ранг	
Φ_1	Отношение к семейному благополучию	1	0,800
Φ_3	Отношение к материальному благополучию	2	0,656
Φ_4	Отношение к гражданской активности	3	0,573
Φ_5	Отношение к совершенствованию, развитию личности	4	0,437
Φ_2	Отношение к высокому социальному статусу	5	—0,509

Генеральная ценностная направленность личности выражается прежде всего в конкретном сочетании обобщенных представлений о жизненной важности, необходимости различных форм жизнедеятельности, в предпочтении некоторых из них в качестве основных ценностей-целей жизни. По сути, именно такие обобщенные представления, переводящие в субъективный ценностный план основные значимостные отношения между личностью и ее социальным миром, и выделились в результате факторного анализа.

Факторы представляют собой случайные величины с нормальным законом распределения, заданные в стандартной форме. Для каждого респондента были посчитаны значения каждого из пя-

ти факторов. Их шкалы развивались на четыре интервала:

$\left] -\infty; -\frac{\sigma}{2} \right]; \left[-\frac{\sigma}{2}; 0 \right]; \left[0; \frac{\sigma}{2} \right]; \left[\frac{\sigma}{2}; \infty \right]$. После ранжирования фактор-

ные значения присоединялись к основному массиву данных. Это позволило исследовать зависимость выделенных факторов от других объективных показателей, а также выделить и охарактеризовать группы с высокими и низкими значениями каждого фактора.

Гипотеза о подчиненности частных ценностных представлений характеру генеральной ценностной направленности была проверена путем сопоставления двух существенно отличных друг от друга типов генеральной ценностной направленности. Один из них (тип А) представляет собой вариант явного предпочтения материального и семейного благополучия всем прочим целям жизни. Второй (тип Б) был сконструирован на основе выдвигаемого перестройкой принципа: «Жизнь на работе и жизнь дома должны не конкурировать, а взаимно стимулировать друг друга, глубокий интерес и творческий подход должны быть присущи и той и другой сфере» [4, с. 79]. В подмассив А ($n=306$) были отобраны респонденты со значениями Φ_1 и Φ_3 , входящими в верхние интервалы, и со значениями Φ_4 и Φ_5 , относящимися к нижним интервалам. В подмассив Б ($n=138$) вошли респонденты со значениями всех данных факторов, входящими в верхние интервалы. Как и предполагалось, респонденты подмассива Б придают гораздо более важное значение всем без исключения социально значимым, нравственно окрашенным стимулам трудовой активности. Намного выше они оценивают и социально значимые мотивы общественной работы. Характер генеральной ценностной направленности, как показало исследование, определяет также и другие конкретные ценностные представления людей, например о важности информации о текущих и перспективных планах работы коллектива. Если в подмассиве А индекс положительной оценки такой информации равен 0,620, то в подмассиве Б он составляет 0,785 (по всему массиву опрошенных равен 0,690). Респонденты, ориентированные как на семью, материальное благополучие, так и на гражданскую активность и личностное развитие, отличаются и значительно большей уверенностью в успешном ходе перестройки, более оптимистично воспринимают ее. Индекс уверенности в успешном ходе перестройки рассчитывался по шкале: «полностью уверен» +1; «частично уверен» +0,5; «не уверен» -1. В подмассиве А он равен 0,160, в подмассиве Б - 0,293, по всему массиву опрошенных - 0,257. Подобные зависимости отчетливо прослеживаются и при сопоставлении пяти подмассивов, сформированных на основе выделения наиболее высокого из четырех равных интервалов значимостей по каждому из факторов. Все это позволяет говорить о зависимости конкретных ценностных представлений человека об условиях и обстоятельствах своей жизни от системы его фундаментальных жизненных ценностей-целей, о выполнении ею роли важного системообразующего фактора в функционировании ценностного сознания личности. Зная генеральную ценностную на-

правленность личности, нельзя, конечно, с абсолютной уверенностью предсказать ее поступки в конкретных ситуациях, на определенных отрезках ее жизненного пути (они могут быть следствием действия многих факторов, находящихся вне поля субъективной личностной детерминации поведения), но можно с большой уверенностью прогнозировать общие линии ее социальной активности в длительной жизненной перспективе, преобладающие способы взаимодействия с обществом, с другими людьми. Наше исследование показало, что респонденты, вошедшие в подмассивы с сильно выраженной направленностью на гражданскую активность и личностное развитие, характеризуются более высоким уровнем выполнения производственных заданий, активнее участвуют в изобретательской, рационализаторской работе, чаще вносят предложения по совершенствованию условий и организации труда.

В многообразных и сложных ситуациях человеческой жизни те или иные поступки, действия могут совершаться и совершаются под влиянием ценностных представлений, имеющих стереотипный характер, возникающих и легко разрушающихся. Между ними и фундаментальными ценностными представлениями, выражающими сущностную определенность личности, могут иметь место несоответствия, противоречия, расхождения, проявляющиеся в непоследовательности и противоречивости человеческого поведения. Однако общие, постоянные линии человеческой жизнедеятельности есть не что иное, как реализация программы, заложенной в системе фундаментальных жизненных ценностей-целей, в генеральной ценностной направленности личности.

Список литературы: 1. Материалы XIX Всесоюзной конференции КПСС. М., 1988. 2. Советский образ жизни: Состояние, мнения и оценки советских людей. М., 1984. 3. Чавчавадзе Н. З. Культура и ценности. Тбилиси, 1984. 4. Яницкий О. Н. Отказ от шаблонов, ломка стереотипов//Коммунист. 1987. № 11.

Поступила в редколлегию 07.06.88

А. И. АНДРЮЩЕНКО, канд. филос. наук,
Л. М. ХИЖНЯК

РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВЕННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ФОРМ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И САМОУПРАВЛЕНИЯ

Демократизация общественной жизни, проведение радикальной экономической реформы предполагают повышение общественно-управленческой активности рабочих, широкое развитие самоуправленческих начал в деятельности производственного коллектива. Социологическое изучение проблемы развития общественно-управленческой активности* членов производственного коллекти-

* В литературе нет единства взглядов на управленческую активность субъектов. Одни авторы рассматривают управленческую активность как организационную, выделяя ее в самостоятельный вид [2], другие называют ее общественно-управленческой [5], третьи считают ее одним из элементов трудовой активности наряду с производственно-исполнительской [4].

ва актуализируется, поскольку в ней ярко проявляются противоречия, без решения которых невозможно ускорение общественного развития при социализме. Фактическое отчуждение трудящихся от власти, управления не только в высших эшелонах руководства, но и на уровне первичного производственного коллектива, утвердившееся в условиях командно-бюрократической системы управления, привело к определенным деформациям в управленческой деятельности. К таким деформациям, сдерживающим рост социальной активности рабочих, относятся: ограничение их участия в управлении зачастую ритуальными действиями, не оказывающими существенного влияния на управленческий процесс, конечный результат управленческой деятельности; извращение содержания управленческой деятельности, соотношения в ней деятельности индивидуальной (руководителя) и коллегиальной; абсолютизация механизмов, предполагающих индивидуальную деятельность руководителя (выработка информационной модели, выбор решения, организация работы по выполнению решения) и недооценка механизмов, предусматривающих коллегиальность (сбор информации, анализ проблемы, выработка вариантов ее решения, контроль исполнения); и как следствие этого — участие рабочих в управленческой деятельности преимущественно на формальных принципах представительства в различных коллективных органах управления и общественных организациях.

319387
Представляется, что общественно-управленческая активность, выражая самостоятельную, инициативную, ответственную, творческую, внутренние мотивированную деятельность субъектов, на уровне функционирования вплетена в другие виды деятельности, а на уровне явления существует обособленно, как относительно самостоятельный вид, и может быть изучена с помощью социологических методов. Общественно-управленческая активность выполняет ряд функций. Она прежде всего направлена на совершенствование процесса управления трудовой и общественной деятельностью, решение социальных вопросов в коллективе, формирование у рабочих потребности участвовать в управленческой деятельности, выступает средством социализации, способствует выработке умений, навыков управленческой деятельности, является средством борьбы с бюрократизмом [см.: 1, с. 107—117].

Общественно-управленческая активность как разновидность общественно-политической активности представляет собой сложную социологическую категорию, которая требует комплексного критерия измерения, отражающего как объективные, так и субъективные ее характеристики. Такими показателями могут быть факт и масштаб участия рабочих в управлении производством; характер управленческой деятельности (степень инициативности в ней, ответственности, творчества); ценностное отношение к управленческой деятельности; мотивы участия в управлении производством; удовлетворенность своей управленческой деятельностью; реализация управленческих функций, дающая определенный хозяйственный и социальный результаты.

Следует отметить, что качественное совершенствование обще-

ственно-управленческой активности рабочих связано с углублением самоуправленческих начал в деятельности производственного коллектива. В 1988 г. кафедра социологии ХГУ и лаборатория конкретно-социологических исследований опросили рабочих-активистов шести машиностроительных предприятий Харькова. Почти 2/3 опрошенных под самоуправлением в производственном коллективе понимают совместную деятельность с администрацией, 17,4% — самостоятельное управление жизнедеятельностью коллектива, 15,2% — считают, что решающий голос в управлении производством должны иметь представители администрации, 4,4% — не определили своей позиции. Следовательно, в общественном сознании отсутствует однозначное понимание сущности производственного самоуправления — этой необходимой стороны и способа развития коллективного труда.

Самоуправление производственного коллектива предъявляет новые требования к уровню развития общественно-управленческой активности своих членов, которая реализуется через их участие в коллективной производственной деятельности (производственная бригада), включенной в базисные отношения, и через коллективные органы управления (советы, общественное бюро), включенные в специфические надстроечные отношения — управленческие, пронизывающие и базис, и надстройку.

Анализ социологической информации, полученной в 1987 г. при опросе 1187 рабочих — членов бригад шести машиностроительных предприятий Харькова, приводит к выводу о недостаточной развитости у рабочих потребности участия в управлении. Так, для менее чем 1/4 опрошенных участие в управлении «очень важно», для 34,4% — «важно». Отмечен достаточно большой удельный вес респондентов, не ориентированных на этот вид деятельности. Участвовать в общественно-управленческой деятельности членов бригад побуждают «желание постоянно находиться в коллективе, быть в курсе его дел» (на это указал каждый четвертый опрошенный), «стремление бороться с различными недостатками в коллективе» (17,8%), «личная склонность, потребность участвовать в общественной работе» (9,3%). Каждый десятый респондент отметил, что общественно-управленческая деятельность «способствует общему развитию личности», 7,8% опрошенных считают, что она позволяет выработать навыки, умения трудиться в коллективе. Около 5,0% респондентов стремятся повысить свой авторитет в коллективе, 4,0% хотят участвовать в решении вопросов, связанных с управлением коллективом. Незначительная часть респондентов в своей общественно-управленческой деятельности руководствуются узкоэгоистическими мотивами — «стремлением улучшить свое служебное положение» (1,6%), «желанием иметь возможность руководить другими, быть на виду» (1,7%). Около 15,0% опрошенных относятся к общественно-управленческой деятельности как к обязанности («дали поручение и обязали его выполнить»).

Дальнейшая демократизация жизнедеятельности трудовых коллективов снижает неудовлетворенность возможностью реализации потенциала общественно-управленческой активности. Наше исследование

дование показало, что положение улучшается с углублением самоуправления в коллективе. Выявлена следующая закономерность: с повышением активности совета бригады число рабочих, не удовлетворенных возможностью влиять на принимаемые администрацией решения, уменьшается (с 44,7% в коллективах бригад, где совет практически не работает, до 23,8%, в бригадах, где он работает активно). В то же время фиксируется противоречие между ориентацией рабочих на управленческую деятельность и удовлетворенностью возможностями участия в ней. Поэтому следует совершенствовать механизм вовлечения членов коллектива в общественно-управленческую деятельность через коллективные формы производственной деятельности.

В современных условиях необходимо глубоко проанализировать эффективность работы различных общественных организаций и коллективных органов управления по вовлечению трудящихся в управленческую деятельность. Анализ общественного мнения свидетельствует, что рабочие отдают предпочтение рабочему собранию (47,2 % респондентов считают, что оно способствует эффективному вовлечению членов коллектива в управление производством). Почти каждый третий указал на эффективность деятельности совета бригады, 31,0 % — профсоюзного комитета (бюро), 18,0 % — совета трудового коллектива, 12,3 % — товарищеского суда, 7,6 % — совета рабочей чести. В ходе исследования выявлена тенденция снижения интереса рабочих к таким коллективным органам управления, как общественное бюро экономического анализа (только 1,5% респондентов отметили, что оно действует вовлечению рабочих в управленческие отношения), совет новаторов (2,3%), общественное бюро нормирования труда (2,8%), постоянно действующее производственное совещание (4,3%). Причем ориентация рабочих на коллективные органы управления производством, оценка эффективности их деятельности складываются независимо от формы организации труда рабочих (индивидуальной или коллективной) и их социально-профессиональной принадлежности. Очевидно, определенное влияние на развитие управленческой активности рабочих оказывает реальная социальная практика конкретных производственных коллективов. Обращает на себя внимание тот факт, что органам бригадного самоуправления отдают предпочтение не только члены бригад, но и работающие индивидуально. В этой связи необходимо совершенствовать бригадные органы самоуправления, поскольку через них обеспечивается широкое участие членов коллектива в управленческой деятельности.

Полнота реализации членами бригад управленческих функций опосредована многими факторами, в том числе степенью развития бригадного самоуправления. В частности, с повышением активности работы совета бригады возрастает управленческая активность членов коллектива по многим направлениям, прежде всего по таким, как определение индивидуального вклада членов бригады, улучшение условий труда, контроль за качеством продукции, решение кадровых вопросов, улучшение морально-психологической

атмосферы в коллективе, проведение воспитательной работы в коллективе. В то же время продолжает оставаться низкой активность рабочих в решении вопросов планирования развития предприятия и др.

Исследование показало, что для большей части опрошенных членов бригад еще не стало нормой инициативное, ответственное, творческое отношение к выполнению общественно-управленческих функций. Только 7,6% опрошенных выполняют общественное поручение с желанием, стремятся внести в работу что-то новое, свыше 1/3 респондентов работают добросовестно, 15,4% занимаются общественной работой формально или вообще не работают. Обнаружена корреляционная зависимость между отношением рабочих к выполнению общественно-управленческих функций и рядом внутриколлективных факторов. Характер общественно-управленческой активности членов бригад обуславливается прежде всего тем, насколько полно учитываются качественные характеристики субъекта управления при вовлечении в общественно-управленческую деятельность, как осуществляется индивидуальный подход. Наиболее значимыми выступают требования распределять общественные поручения в коллективе в соответствии с интересами и склонностями рабочих (коэффициент Крамера — K равен 0,314, значим на уровне 0,01), с учетом их знаний, опыта ($K=0,284$), деловых и личных качеств ($K=0,215$). Вторая группа факторов детерминирована уровнем активности работы совета бригады ($K=0,146$), степенью удовлетворенности рабочих возможностями участия в принятии управленческих решений ($K=0,141$). Третья группа связана с состоянием гласности в коллективе, о которой мы судим по степени информированности членов коллектива. В частности, уровень инициативы участвующих в общественно-управленческой деятельности повышается с ростом их информированности об участии рабочих в управлении производством ($K=0,122$), внедрении прогрессивных методов организации труда ($K=0,138$). Существенно влияет на активность рабочих степень развития коллективистских отношений в бригаде, прежде всего заинтересованности каждого в делах коллектива ($K=0,150$), справедливости в оценке дел и поступков каждого ($K=0,150$), взаимной ответственности ($K=0,149$), взаимной требовательности ($K=0,123$), а также благоприятная социально-психологическая атмосфера в бригаде ($K=0,105$). Сказывается на отношении рабочих к выполнению общественно-управленческих функций степень удовлетворенности различными элементами производственной ситуации, прежде всего содержанием труда ($K=0,129$), распространением передового опыта работы ($K=0,111$) и т. д.

Исследование свидетельствует о низкой активности трудящихся во всех коллективных органах управления производством (несколько выше она лишь в органах бригадного самоуправления). Они не участвуют в решении коренных вопросов жизни коллектива. Исследование дает возможность констатировать следующее: общественно-управленческая активность рабочих не соответствует потребностям производства, не представляет целостной систе-

мы; развивается противоречиво. Следует признать, что часть членов бригад относится к управленческой деятельности индифферентно или по тем или иным причинам уклоняется от нее. Прослеживается противоречие между возможностями, которые представляют коллективные формы производственной деятельности, в частности бригадная организация труда, в условиях углубления демократических начал в деятельности производственного коллектива, и реальной общественно-управленческой активностью рабочих с учетом ее проявления в различных социально-профессиональных и социально-демографических группах. В исследованных коллективах различные социально-профессиональные и социально-демографические группы рабочих, имея разную подготовленность к управленческой деятельности, неравномерно участвуют в ней.

Во многих производственных коллективах ограничена реализация самоуправленческих принципов: каждый пятый респондент указал, что в его коллективе не работает совет бригады, каждый четвертый дал отрицательную оценку работы этого органа. Необоснованно ограничивается сфера самоуправления решением преимущественно производственных вопросов. Между тем коллективная производственная деятельность — целостный процесс, и природа самоуправления носит всеохватывающий характер, включая социальные аспекты деятельности.

Для коллективной производственной деятельности характерна потребность в глубоком развитии демократии, самоуправления, что обуславливает необходимость формирования более эффективного механизма повышения социальной активности членов коллектива, в том числе общественно-управленческой. Однако сложившаяся система управленческих отношений в производственном коллективе определяет ту меру в развитии бригадной формы организации труда и коллективных органов управления производством, которая не позволяет полностью обрести имманентно присутствующую характеристику — самоуправление, что сдерживает развитие общественно-управленческой активности рабочих.

Список литературы: 1. *Материалы XIX Всесоюзной конференции КПСС.* М., 1988. 2. *Жебит Г. А. Организационно-управленческая активность: Проблемы и перспективы.* Минск, 1983. 3. *Социальная сфера: совершенствование социальных отношений/Отв. ред. В. Н. Иванов.* М., 1987. 4. *Трудовая активность в условиях интенсификации производства.* К., 1987. 5. *Участие трудящихся в управлении производством в условиях бригадной формы организации труда.* Свердловск, 1987.

Поступила в редколлегию 24.06.88

Л. Ф. НЕЦВИТ

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕМОКРАТИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЯ К ТРУДУ У РАБОЧИХ

Отношение к труду — следствие всей совокупности общественных отношений социалистического общества, и именно в данном

отношении проявляется активная жизненная позиция человека к окружающему миру. В процессе труда человек не только преобразует природу, но и познает, осмысливает общественные условия своего существования, вследствие чего у него развивается сознательное отношение к своей деятельности, формируется социальная активность. В это же время формируются установки личности, поскольку они являются элементом сознания. Их формирование во многом зависит от степени включенности работника в общественное производство. Работник, принимающий активное участие в управлении производством, осознает свою социальную роль, значимость своей трудовой и общественной деятельности.

Одна из важнейших установок личности — установка на труд. Отношение человека к труду определяется степенью его связи со своей работой, чувством потребности в ней, уровнем удовлетворенности работой. На формирование отношения к труду оказывает влияние ряд факторов. Их можно разделить на три основные группы. К первой группе относятся факторы, связанные с самим работником, с его социально-демографическими характеристиками: возрастные особенности, пол, уровень образования, стаж работы и др. Социально-демографические характеристики оказывают влияние на формирование потребностей, интересов, установок личности и, следовательно, на отношение к труду. Ко второй группе относятся факторы, характеризующие сам труд, его содержание, насыщенность творческими элементами; к третьей группе — факторы, характеризующие условия труда, рабочую среду [3, с. 71].

В данной статье анализируется последняя группа факторов, в частности, социальные условия на предприятии, влияющие на развитие социалистического отношения к труду. Эти факторы являются наиболее существенными и самыми подвижными из всех факторов, формирующих отношение к труду. Среди них следует выделить такой фактор, как дальнейшее развитие производственной демократии в коллективе. Демократизация социально-производственных отношений выступает объективной потребностью сегодняшнего дня, важнейшим условием подъема экономики и мобилизации человеческого фактора: развития чувства хозяина, ответственности, добросовестности, инициативы, формирования общественно значимой мотивации трудовой деятельности. «Демократизация высвободила мощный поток мыслей, эмоций, инициатив, — отмечает М. С. Горбачев. — Утверждение правды и гласности очищает общественную атмосферу, окрыляет людей, раскрепощает сознание, стимулирует активную деятельность» [1, с. 3].

Одним из важных показателей развития производственной демократии в трудовом коллективе является степень интеграции работника с производством, способ его участия в решении задач всего предприятия, а также своей рабочей группы, т. е. реальное участие рабочих в управлении делами коллектива.

Исследования, проведенные на шести крупнейших харьковских заводах, позволяют сделать вывод, что демократические начала в производственных коллективах еще не получили должного разви-

тия и находятся на этапе становления. Уровень реального участия рабочих в управлении производством невысок. Этот факт подтверждают и результаты опроса рабочих об их участии в решении производственных и социальных проблем в коллективе. Рабочие практически не привлекаются к решению таких производственных вопросов, как планирование развития предприятия, совершенствование организации труда, снижение трудоемкости продукции, пересмотр устаревших норм выработки, кадровые вопросы коллектива. Только около 1/4 членов коллектива участвуют в решении вопросов, непосредственно затрагивающих их материальные интересы, — распределение премий, жилья, определении КТУ и др. Поэтому индекс, характеризующий уровень удовлетворенности возможностью участия в управлении делами коллектива, — один из самых низких в ранговом ряду структуры удовлетворенности и находится в области отрицательных оценок (—0,3).

В то же время в структуре жизненных ценностей возможность активно участвовать в управлении производством у большинства рабочих занимает значительное место. Более половины опрошенных рабочих (56,3%) считают важным для себя активное участие в управлении, причем оно ассоциируется у них прежде всего с активной борьбой с недостатками, фактами несправедливости.

Результаты исследования свидетельствуют о наличии тесной связи между такими показателями, как удовлетворенность возможностью управлять делами коллектива и удовлетворенность своей работой, положительным отношением к своему труду (см. таблицу).

Таблица

Взаимосвязь удовлетворенности возможностью участвовать в управлении и удовлетворенности трудом, %

Удовлетворенность возможностью участия в управлении	Удовлетворенность своим трудом			
	удовлетво- рен	скорее удовлет- ворен	скорее не удов- летворен	не удовле- творен
Удовлетворен	86,2	11,3	1,7	0,8
Скорее удовлетворен	51,1	23,2	14,3	11,4
Скорее не удовлетворен	27,7	11,0	24,1	37,2
Не удовлетворен	11,7	20,2	20,8	47,3

Из таблицы видно, что среди рабочих, удовлетворенных участием в управлении, степень удовлетворенности трудом довольно высокая (86,2%), а среди рабочих с низким уровнем удовлетворенности возможностью участия в решении дел в коллективе этот показатель намного ниже (11,7%).

Важным показателем развития демократии являются гласность, высокая степень информированности работников о делах и проблемах коллектива. Информированность выступает одной из основных предпосылок вовлечения трудящихся в общественную деятельность, способствует воспитанию чувства хозяина, ответственности за порученное дело, осознанию роли своего труда для

общества. Однако, как показало исследование на промышленных предприятиях, наблюдается недооценка гласности.

Уровень информированности работников о различных сторонах деятельности предприятия довольно низок. Лишь незначительная часть рабочих знает о мероприятиях по совершенствованию жизнедеятельности коллектива. Рабочие слабо информированы об итогах выполнения социалистических обязательств, о мероприятиях, проводимых в коллективе по внедрению новой техники, стимулированию труда, улучшению условий труда и др. Вместе с тем рабочие придают большое значение гласности, рассматривая ее как важнейший элемент развития демократии, как необходимое условие для формирования социальной активности. Не случайно, отвечая на вопрос социологической анкеты: «Что может способствовать более активному участию работников в управлении?», свыше половины опрошенных указали на необходимость расширения гласности, улучшения информированности работников по всем вопросам жизни и деятельности коллектива. Следовательно, потенциальные возможности коллектива, инициатива его членов используются пока слабо. Особенно низкая информированность отмечена по вопросам стимулирования труда, которое непосредственно оказывает влияние на эффективность трудовой деятельности и на отношение к труду.

В ходе исследования выяснилось, что рабочие поверхностно ознакомлены с положениями об условиях премирования. Только 18,7 % опрошенных ответили утвердительно на вопрос, знают ли они о принципах премирования. В то же время анализ показал, что существует тесная зависимость между гласностью по вопросам стимулирования и оценкой эффективности всей системы стимулирования. Среди рабочих, знающих принципы стимулирования, 55,6% оценивают систему как эффективную, в то время как среди не знающих этот показатель составляет 14,8%. Особенно низкий уровень знания премиальных положений и условий премирования характерен для молодежи в возрасте до 25 лет. А именно в этот возрастной период в основном происходит формирование отношения к труду.

Исследование позволяет сделать также вывод о недостаточном знании рабочими прав трудовых коллективов, неумении ими пользоваться. Далеко не все рабочие знают о том, что является высшим органом коллектива, основной формой осуществления его полномочий. Каждый третий в качестве высшего органа коллектива считает администрацию, 16 % опрошенных — совет бригад.

Важным моментом формирования социалистического отношения к труду выступает уверенность работника в том, что его труд всегда будет объективно оценен. Оценка, не соответствующая трудовому вкладу работника, наносит огромный вред всей системе стимулирования, отрицательно влияет на удовлетворенность работой, на формирование отношения к труду, на отношения в коллективе. При проведении социологического исследования выявлена тесная связь между оценкой правильности присуждения премии и уровнем отношений в коллективе. В тех цехах, где был

отмечен низкий уровень правильности присуждения премий, рабочие охарактеризовали свой коллектив как разобщенный. И наоборот, в цехах, где индекс объективности присуждения премий был высокий, наблюдались и высокие показатели сплоченности коллектива.

Фактор правильности распределения премий оказывает влияние и на социально-психологический климат в коллективе. Среди тех, кто считает систему стимулирования справедливой, только 1% указали на постоянное наличие у них конфликтов с руководством, а среди оценивающих систему премирования как необъективную наличие конфликтов отметили 11,5% опрошенных.

Несмотря на революционный характер перестройки, предполагающий развитие социалистической демократии, и в частности демократии производственной, приходится констатировать факт медленного включения коллективов предприятий в совершенствование социально-экономических процессов. Это подтверждают и ответы рабочих на вопрос: «Произошли ли реальные изменения в Вашем коллективе за последние годы?» Большая часть опрошенных (66,3%) ответили, что положение практически не изменилось.

Данные проведенного исследования свидетельствуют о необходимости более тщательной и глубокой отработки механизма вовлечения рабочих в управление экономическими и социальными процессами на предприятии, что в свою очередь будет содействовать совершенствованию производственных отношений, в том числе и отношения к труду.

Список литературы: 1. *Материалы XIX Всесоюзной конференции КПСС*. М., 1988. 2. *Закон СССР о трудовых коллективах и повышение их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями*. М., 1983. 3. *Штольберг Р.* Методология исследования удовлетворенности трудом как фактора стимулирования его результатов. Воронеж, 1987. 4. *Ядов В. А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Социол. исслед. 1983. № 3.

Поступила в редколлегию 22.06.88

Т. В. ЯКОВЕНКО

ВЛИЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАЗВИТИЕ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

При исследовании органически взаимосвязанного комплекса проблем труда необходимо определить значение категории «условия труда» как одного из основных показателей общественного прогресса, воздействующего на развитие трудовой активности работников. Решениями XXVII съезда КПСС ставится задача устранить социально неэффективные виды труда и обеспечить вовлечение всех трудящихся в производство с общественно нормальными условиями труда, к 2000 г. намечено существенно улучшить условия труда, ускорить процесс сокращения ручного труда и снизить его долю в производственной сфере до 15—20%, расширить

возможности для развития и применения творческих способностей всех граждан [1, с. 272, 279].

При изучении категории «условия труда» обнаруживается наличие различных ее трактовок, что обусловлено сложностью и многообразием самого процесса труда [2; 5; 7—8]. Определение понятия «условия труда» дают исследователи разных областей знания. Этим объясняется разнообразие и расплывчатость формулировок данной категории. Одни авторы к условиям труда относят все условия, складывающиеся в процессе труда; другие — факторы, оказывающие влияние на человека во время работы; третьи — общие условия жизни работающих, включая заработную плату, жилищные условия и т. д.

На наш взгляд, необходимо учитывать комплексный характер понятия условий труда, рассматривать их как многофакторную систему, охватывающую совокупность организационных, технических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и других условий труда. Структура группы факторов представлена в виде схемы (рисунок).

Толкование каждого фактора, воздействующего на работника в производственных условиях, может быть различно по широте и степени охвата. Стремление некоторых авторов к более широкому охвату объекта исследования за счет увеличения числа факторов не оправдано. Изучение взаимодействия и взаимообусловленности факторов, определение роли и места каждого из них позволят раскрыть сущность условий труда, улучшить их, что в конечном итоге будет способствовать росту трудовой активности, ведущей к плодотворному труду как необходимому условию повышения уровня жизни.

Чтобы раскрыть содержание, сущность и характер условий труда, необходимо рассмотреть все элементы производства, как отдельно взятые, так и в их взаимосвязи. При анализе условий труда обнаруживается, что на их формирование оказывают воздействие природная среда, средства и предметы труда. Если природные факторы в какой-то степени определяют условия трудового процесса, то средства и предметы труда находятся под управляющим воздействием человека. Работник, соединяя средства и предметы труда, вносит организационное начало в группу факторов, формирующих условия труда, которые правомерно отнести к организационно-техническим.

Непрерывное развитие процесса производства происходит преимущественно вследствие совершенствования средств труда. Как более динамичные по сравнению с предметами труда средства труда выступают важнейшим фактором формирования условий труда. Так, развитие техники и внедрение передовых технологий несомненно способствуют улучшению условий труда. Поэтому именно организационно-технические факторы становятся основой формирования и улучшения условий труда. Однако для более полной характеристики условий труда нельзя ограничиваться этой группой факторов. Как видно из приведенной схемы, многоэлементными являются и группы психофизиологических, санитарно-

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ГРУПП ФАКТОРОВ, ФОРМИРУЮЩИХ УСЛОВИЯ ТРУДА

УСЛОВИЯ ТРУДА

Технические	Организационные	Психофизиологические	Санитарно-гигиенические	Эстетические
1. Уровень механизации труда 2. Особенности применяемой техники и технологии 3. Размеры (габариты) рабочего пространства	1. Правовые формы организации труда (нормы, акты, определяющие взаимоотношение работника с предприятием) 2. Формы разделения и кооперации труда 3. Организация и обслуживание рабочих мест 4. Режим труда и отдыха 5. Нормирование и оплата труда 6. Стимулирование трудовой деятельности 7. Льготы и компенсации за отклонение от нормальных условий труда	1. Морально - психологический климат в коллективе (стиль руководства, формы и методы поощрения и взысканий, способы преодоления конфликтов) 2. Нагрузка, монотонность темы и ритм труда 3. Физическая тяжесть труда	1. Производственный микроклимат (температура воздуха, влажность, подвижность) 2. Освещение, состояние воздушной среды (запыленность, загазованность, загрязненность химическими веществами) 3. Шум, вибрация, ультразвук, контакт с токсическими веществами и т. д.	1. Соответствие производственных экстерьеров и интерьеров требованиям производственной эстетики 2. Использование средств эстетического воздействия на работника (исполнение музыки на производстве, озеленение помещений и т. д.) 3. Применение принципов производственной эстетики при конструировании оборудования

гигиенических и эстетических факторов условий труда в процессе производства. Перечисленные факторы, будучи внешними по отношению к работнику и в значительной мере не зависящими от него, предопределяют жизнедеятельность человека в период работы и вне ее, влияют на его мироощущение. Следует подчеркнуть, что любая группа факторов и даже элементы условий труда в конкретной обстановке могут оказывать значительное влияние на работника, его производственные показатели, отношение к выполняемой работе, мотивы трудовой деятельности, интенсивность труда, т. е. на его трудовую активность.

При анализе влияния условий труда на трудовую активность и изучении условий труда как комплексной системы необходимо выяснить воздействие каждого из факторов на динамику трудовой активности. Конечно, в каждом конкретном случае падение или рост трудовой активности вызывается преимущественно воздействием определенной группы факторов условий труда. Характерно, что работник, объясняя причины своего поведения в производственной обстановке, не всегда может верно сориентироваться, выделить главную из них.

Как правило, при характеристике понятия «трудовая активность» основной акцент делается на отношение работника к труду, на анализ мотиваций трудовой деятельности [4]. Несомненно, этот аспект трудовой деятельности имеет важное значение. Однако на этапе реализации радикальной экономической реформы существенно меняется само содержание понятия «трудовая активность». Прочная зависимость всех качественных показателей эффективности производства от конечного его результата теперь связана не только с индивидуальной активностью работника, но главным образом с уровнем работы всего коллектива, с комплексным обеспечением условий для качественного, высокопроизводительного труда.

Конкретно-социологический анализ условий труда и их влияния на трудовую активность, определение взаимного влияния факторов, их динамики возможны при использовании системы показателей. Сложность решения этих вопросов заключается в том, что условия труда могут выражаться в различных конкретных формах (показателях), каждая из которых будет отражать лишь определенную сторону явления. Поэтому каждый из элементов условий труда необходимо охарактеризовать с помощью определенного набора специфических показателей, дающих возможность точного и строгого анализа и позволяющих всесторонне оценивать тот или иной фактор. В целом же эта система показателей должна отвечать ряду определенных требований.

Показатели условий труда, взятые в комплексе, призваны дать достаточно объективное и приемлемое для конкретных практических целей суждение о состоянии данного фактора, показать сущность фактора, а не особые формы его проявления. В набор показателей должны входить непротиворечивые по своей сущности структурные элементы, адекватные данному фактору условий труда.

Системный подход к анализу условий труда возможен при использовании дифференциальных и интегральных показателей, т. е. частных, относящихся к отдельным элементам условий труда, и обобщающих показателей. Их рациональное сочетание дает возможность наиболее полно охарактеризовать техническую сторону условий труда, конкретные причины их формирования, а также определить пути совершенствования условий деятельности. Обобщающую оценку условий труда можно получить с помощью единой методики изучения совокупности факторов, характеризующих условия трудовой деятельности. Работники, наиболее активные в труде, ориентированы на содержательные его аспекты, важность, насыщенность творческими элементами. Организационно-технические факторы как основа формирования условий труда могут в наибольшей степени соответствовать требованиям работника, предъявляемым к трудовому процессу.

На наш взгляд, в структуре организационно-технических факторов наиболее значимой выступает характеристика уровня технической оснащенности труда. Технические условия труда при всем различии показателей являются внешними по характеру воздействия на работника, на психофизиологические возможности его организма.

Несомненно, каждый из элементов технических условий труда (уровень механизации, особенности применяемой техники и технологии, использование предметов труда и др.) может быть проанализирован количественно или качественно в сравнении с нормативными значениями, соответствующими требованиям безвредного для здоровья, базирующимся на принципах эргономики процесса высокосодежательного труда. Однако соответствие тех или иных показателей нормативным значениям еще не означает, что именно в них скрыты резервы роста трудовой активности работника. Отклонение же от нормы в сторону ухудшения однозначно говорит о том, что этот элемент условий труда наряду с другими отрицательными факторами влечет за собой нарушение гармонии физического, психического и интеллектуального статуса человеческого организма. Отрицательное воздействие ухудшающихся условий труда может быть обнаружено довольно быстро, так как немедленно сказывается на эффективности труда. Но условия труда предопределяют и конечный период трудоспособности человека, возможность эффективного труда до определенного возрастного рубежа, который укорачивается или удлиняется в зависимости от их ухудшения или улучшения. Нередко работники воспринимают технические условия труда как данность, и только на уровне рационализаторства и изобретательства становится возможным проявление трудовой активности работников по отношению к этой группе факторов.

Улучшение условий труда — один из составляющих элементов приведения в действие механизма активизации человеческого фактора, т. е. системы связей и отношений, обеспечивающих не кратковременное, а постоянное эффективное использование занятыми на производстве работниками своих потенциальных возможностей

и резервов. Для изучения данной проблемы и проведения конкретно-социологического анализа, на наш взгляд, целесообразно применение существующих методических рекомендаций, разработанных НИИ труда и Институтом гигиены труда и профзаболеваний АМН СССР и основанных на синтезе такой категории, как тяжесть труда [3; 7—8].

Исследуемая проблема требует не только углубленного изучения структуры условий труда, но и анализа трудовой активности, четкого определения этой категории и выявления показателей, ее характеризующих.

Трудовая активность — это социально-экономическая категория, отражающая отношение между участниками совместного труда по поводу наиболее полного использования профессиональных возможностей и творческих способностей работников, высокой эффективности их труда на основе совершенствования разделения, рациональной его организации и создания благоприятных условий в сфере производства для всестороннего и гармоничного развития личности [6].

В социологической литературе анализируются различные аспекты трудовой активности. На наш взгляд, чтобы дать целостную характеристику этого процесса, следует учитывать не отдельные его показатели, а их совокупность, выражающуюся в производительности труда, интенсивности, качестве продукции, степени трудовой инициативы, ответственности, изобретательстве и рационализаторстве и др. Динамика указанных показателей является индикатором действенности стимулов к эффективному труду и состояния условий труда, а также позволяет оценить психологический и нравственный климат в коллективе предприятия.

Главным при определении путей роста трудовой активности, мобилизации нравственного и психологического потенциала личности становится принцип всемерного приспособления производства к человеку. Подчинение работника «производственной необходимости» ведет к созданию, как правило, неблагоприятных, дискомфортных условий труда, к преобладанию монотонного труда, а следовательно, к резкому снижению трудовой активности, потере интереса к труду у работников, даже у опытных, высококвалифицированных. Нередко это служит причиной текучести кадровых рабочих. Характерно, что в настоящее время неудовлетворительные условия труда все труднее компенсировать такой мерой, как повышение оплаты труда. Прямая зависимость между совершенствованием условий труда и ростом трудовой активности несомненна, но улучшение организационно-технических условий как главных факторов, формирующих условия труда, во многом определяется степенью использования технологий и режимом работы оборудования.

Любое изменение в условиях труда вызывает колебания трудовой и творческой активности работников. Поэтому планомерное улучшение и нормализация групп факторов условий труда, влияющих на рост трудовой активности, влекут за собой также существенные сдвиги в развитии социального и психологического

климата коллектива предприятия, «гуманизации» производства. Социальная направленность подобных преобразований проявляется в тенденции оздоровления общества, выражающейся в удовлетворении многообразных потребностей человека, формировании и совершенствовании его как личности и работника.

Список литературы: 1. Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. 2. Гржегоржевский А., Калинина Н. Факторы, воздействующие на формирование условий труда//Соц. труд. 1977. № 6. 3. Классификация факторов, воздействующих на формирование условий труда: (Метод, рекомендации)/НИИ труда. М., 1977. 4. Личностный потенциал работника в условиях интенсификации производства/Под ред. Л. И. Иванько, А. Ф. Шаровой. Свердловск, 1986. 5. Макушин В. Г. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях: (Соц.-экон. проблемы). М., 1981. 6. Семенкина С. В. Социально-экономические проблемы повышения трудовой активности в развитом социалистическом обществе. Воронеж, 1983. 7. Условия труда в регионе/Под ред. А. И. Амоши, О. Ф. Новиковой и др. К., 1985. 8. Типовая методика по определению тяжести ручного физического и монотонного труда в отраслях народного хозяйства. М., 1982.

Поступила в редколлегию 12.05.88

В. А. ПРАВОТОРОВ, канд. филос. наук,
А. И. ЛИМАРОВ, канд. филос. наук

КУЛЬТУРА МОТИВАЦИИ ТРУДА СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО РАБОЧЕГО (ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

Духовный, идейно-нравственный потенциал перестройки проявляется прежде всего в мотивах труда советских людей. Именно в отношении к труду как к социальной ценности находит выражение зрелость человеческого фактора, в известном смысле зрелость всей общественной системы. Н. А. Добролюбов писал, что «...по умению оценивать труд более или менее соответственно его истинной ценности можно узнать степень цивилизации народа» [4, с. 315].

Несомненное преимущество социализма заключается в том, что он актуализировал все богатство побудительных мотивов труда и открыл широкие возможности для их совершенствования. Качественные изменения, которые претерпел побудительный мир труда человека при социализме, ярко проявились в рабочем классе.

Вместе с тем в мотивах труда социалистической личности выражаются и негативные процессы в нашем обществе. К 70-м — началу 80-х годов накопился комплекс негативных тенденций, противоречий, которые вели к деформации всей структуры побудительных мотивов личности в труде. В результате огромный творческий потенциал народных масс остался незадействованным в полную меру. Партия поставила задачу радикально изменить ситуацию, «создать мощную систему мотивов и стимулов, побуждающую всех работников полностью раскрывать свои способности, плодотворно трудиться...» [2, с. 64]. Речь идет об усилении не

только экономических стимулов, а всей их системы. «Восстанавливая в правах материальную заинтересованность работников, усиливая при этом внимание к коллективным ее формам,— подчеркивал М. С. Горбачев, — мы не должны допускать недооценки стимулов социально-культурных и нравственно-психологических» [3, с. 36].

В ленинских работах по вопросам социалистического строительства красной нитью проходит идея о необходимости коренного преобразования мотивационных побуждений труда строителей нового общества, о выработке у них «культурного подхода» к делу. В культуре мотивации трудовой деятельности заложены большие резервы повышения эффективности труда, выявление которых требует глубоких исследований. Если говорить о культуре мотивации труда, то она характеризуется не только тем, *чем* личность побуждается в трудовой деятельности, но и *как* она побуждает свою деятельность. В культурном отношении мотивационные структуры могут быть разных типов: широкого и узкого социального диапазона; согласованная (упорядоченная) и рассогласованная (разобщенная); устойчивая и неустойчивая; динамичная и статичная и т. п.

В психологической литературе к мотивам чаще относят все побуждения, в том числе и неосознанные влечения, эмоции, установки. С таких позиций к рассмотрению мотивов подходят нередко и философы [см.: 6, с. 390]. Нам представляется, что социально-качественная определенность мотивов находит свое выражение не иначе как в осознании, внутреннем обосновании личностью своих побуждений. Чтобы отдельный человек, подчеркивал Ф. Энгельс, «стал действовать, все побудительные силы, вызывающие его действия, неизбежно должны пройти через его голову...» [1, т. 21, с. 310]. Иначе говоря, должны стать мотивационными побуждениями (мотивами). В этом смысле мотивы имеют объективно-субъективную природу: они обусловлены внешними побуждениями и внутренними условиями (потребностями, интересами, идеалами, влечениями, эмоциями, привычками и т. п.).

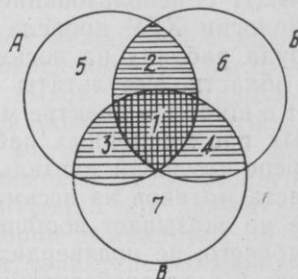
Весьма сложной является мотивационная структура социалистического труда, что обусловлено особенностями социализма как первой фазы коммунистического общества. В структуре мотивов труда, в ее функционировании проявляется культура мотивации (если, конечно, под структурой понимать не просто состав мотивов, а их способ связи, характер этой связи как целого). В научной литературе, к сожалению, преобладает формально-описательный подход к рассмотрению структуры мотивов трудовой деятельности личности. Во-первых, делается попытка выявить их состав путем перечисления; во-вторых, большая часть предлагаемых классификаций мотивов не имеет достаточно обоснованных критериев, вследствие чего сами классификации не отражают качественной определенности мотивов. Традиционно разграничиваются материальные и духовные, творческие, идейно-политические, нравственные, эстетические и другие мотивы. Одна из наиболее удачных классификаций мотивов труда предложена А. Г. Здравомыс-

ловым. Он выделил четыре класса мотивов: материальную заинтересованность, интерес к содержанию труда, коллективистские установки, осознание смысла работы, ее общественной значимости [5, с. 204—212]. Перечисленные классы рассматриваются как уровни мотивации, а переход от одного уровня к другому—как постепенное их усложнение (качественное совершенствование), что является, по мнению А. Г. Здравомыслова, объективной закономерностью развития трудовой морали в условиях социализма [5, с. 212].

Вместе с тем и в данной классификации мотивов труда есть уязвимые места. «Осознание смысла работы, ее общественной значимости» как мотив труда действительно наиболее полно отражает социальную зрелость личности, а следовательно, культуру ее мотивации труда. Но это не умаляет значения иных классов (уровней) мотивов как социально значимых. Например, нет достаточных оснований материальную заинтересованность рассматривать всегда как низший уровень мотивации (в литературе ее зачастую относят вообще к меркантильным соображениям как антиподу социально значимых мотивов). Дело в том, что сама материальная заинтересованность может приобретать по шкале социальных ценностей неоднозначный смысл. Нельзя не различать ее как страсть к стяжательству, наживе и как проявление заботы о семье, условиях своего совершенствования и т. д. Тем более это относится к другим классам мотивов.

На наш взгляд, целесообразно классифицировать все многообразие мотивов труда, используя трехмерное измерение их социальной значимости, т. е. с точки зрения соотношения в них общественных, коллективных и личных интересов. Структуру мотивов труда в трехмерном измерении можно представить в виде трех пересекающихся окружностей, условно принятых за интересы: *А* — общественные, *Б* — коллективные, *В* — личные (рисунок).

В результате пересечения окружностей, как видно на рисунке, образуются поля, отражающие возможные варианты сочетания общественных, коллективных и личных интересов в мотивационной структуре труда. Поле 1 в центре характеризует оптимальный вариант сочетания интересов всех уровней (это и есть главный признак культуры мотивации). В этом пространстве приобретают социально значимый смысл и сугубо личностные мотивы (например, материальная заинтересованность). Поля 2, 3 и 4 отражают попарное сочетание интересов: в них просматриваются тенденции к интеграции мотивационных побуждений труда как выражение гармонизации общественных, коллективных и личных интересов (эти тенденции набирают все большую силу в условиях перестройки). И, наконец, поля 5, 6 и 7 представляют узкоограниченную мотивацию, соответствующую гипертрофированному инте-



ресу. Например, поле 5 наиболее адекватно отражает альтруистическое содержание мотивационных побуждений труда 20-х годов (героизм и самопожертвование во имя интересов общества). Что касается полей 6 и 7, то они, напротив, отражают тенденцию отрыва коллективных и личных интересов от общественных, что ведет к групповой, индивидуально-эгоистической мотивации (эта тенденция наметилась в застойный период).

Как видим, рассмотрение мотивационных побуждений труда в трехмерном измерении открывает широкие возможности для качественной интерпретации их структуры, т. е. как целостного, интегрального образования.

В 1984—1987 гг. кафедра философии и научного коммунизма ХАДИ с использованием методики и консультаций кафедры социологии ХГУ провела социологическое исследование мотивации труда рабочих на восьми промышленных предприятиях Харькова и области. Результаты проведенного исследования свидетельствуют о широком спектре мотивационных побуждений труда современных промышленных рабочих, о разносторонности их интересов в сфере трудовой деятельности. Наше предположение о том, что часть мотивов из весьма разнообразного по содержанию их списка не оказывает вообще никакого влияния на отношение к труду рабочего, не подтвердилось. Интересно отметить, что такой, казалось бы, не свойственный труду рабочего мотив, как «стремление удовлетворить эстетические потребности», оказался значимым для 12% опрошенных.

Доминирующие побудительные мотивы труда рабочих связаны прежде всего с уровнем развития коллектива (отношениями товарищеской взаимопомощи и сотрудничества), высоким заработком, содержательностью, хорошей организацией и условиями работы, возможностью повысить свою квалификацию (в иерархии мотивов они занимают первые места как в ретроспективной, так и в настоящей ситуации). На втором месте стоят следующие мотивы: стремление приносить пользу обществу, забота о делах коллектива, чувство хозяина, на третьем — духовно-познавательные, эстетические мотивы. Замыкает иерархию мотивов возможность продвижения по службе.

В мотивах труда происходят серьезные изменения, о чем свидетельствует сравнительный анализ мотивационных структур в ретроспективной и данной ситуациях (по времени проведения исследования срез мотивов в ретроспективной ситуации, по сути, представлял положение дел до перестройки, а в данной ситуации — на начальном ее этапе). Эти изменения проявились в заметном росте показателей мотивационных побуждений труда рабочих в целом: если среднее значение индексов всех мотивов в прошлой ситуации составило $I=0,389$, то в данной ситуации $I=0,505$. В значительно большей мере возросли показатели мотивационных побуждений труда на уровне личных интересов, связанных с заработком, содержанием, организацией и условиями работы. На наш взгляд, такой рост является выражением «пробудившихся»

проблем в социальной сфере, следствием повышенного внимания к ним в условиях перестройки.

Прослеживается определенный рост побудительного значения мотивов труда на уровне коллективных интересов, в частности такого, как «забота об интересах коллектива, чувство хозяина» (показатель индекса возрос с 0,328 до 0,421). Возросло значение мотивов широкого социального диапазона, т. е. на уровне общественных интересов (например, индекс мотива «стремление приносить пользу обществу, осознание гражданского долга» возрос с 0,432 до 0,596). Практически не изменилось значение побудительной роли познавательных и эстетических мотивов. Как и прежде, остается низким побудительное значение мотива «продвижение по службе».

Представление о характере связи мотивов между собой дают результаты их факторного анализа в ретроспективной и настоящей ситуациях, который позволяет сделать вывод, что мотивационная структура труда рабочих становится более компактной, взаимосвязанной. Если в прошлой ситуации мотивы на уровне общественных и коллективных интересов обособливались, образуя самостоятельный фактор, то в настоящей ситуации они примыкают к основному мотивационному ядру, в котором доминируют личные интересы. Можно говорить о целостном характере мотивационной структуры социалистической личности в современных условиях, который приобретает за счет социально значимых мотивов. Однако данная структура еще весьма подвижна, противоречива и легко поддается воздействиям со стороны условий конкретных коллективов. Об этом свидетельствует довольно нестабильная иерархия мотивов труда рабочих в зависимости от этих условий. Проведенный ее анализ в десяти первичных коллективах показал, что различия в ранговых показателях мотивов довольно существенные. Особенно «болезненно» мотивационная структура реагирует на необъективность в оценке труда и его материальном вознаграждении. Характерно, что именно эти негативные явления усугубляют отрицательное воздействие на структуру мотивов неблагоприятных условий труда, низкого его содержания, нездорового психологического климата. В такой ситуации значимость мотива «стремление приносить пользу обществу» оказывается на четыре, пять ступеней ниже в ранге мотивов по сравнению со среднестатистическими показателями. Об остроте ситуации говорит тот факт, что в отдельных коллективах оценкой труда и справедливостью в его оплате, стимулировании не удовлетворены свыше 50% опрошенных рабочих.

На возвышение социально значимых мотивов труда влияет возможность участвовать в управлении делами коллектива. Между тем в первичных коллективах все еще преобладает административный стиль управления (на это указали 40% опрошенных), причем больше внимания руководство уделяет производственным делам и меньше заботится об интересах, нуждах членов коллектива (на это указал каждый четвертый рабочий). Отрицательно

сказываются на культуре мотивов труда издержки в социалистическом соревновании, в частности формализм в принятии обязательств и подведения итогов их выполнения.

Внедрение бригадной формы организации труда актуализировало проблему повышения квалификации рабочих, приобретения смежных профессий. В то же время 1/3 опрошенных рабочих не видят объективных условий, чтобы реализовать такую возможность, и делают упрек в адрес администрации за ослабление работы в этом направлении. Не случайно в подобной ситуации чаще фиксируются факты неуважительного отношения к профессии и даже халтуры.

Процесс формирования культуры мотивации труда требует целенаправленного регулирования указанного процесса, что не мыслится без решения двух принципиально важных вопросов: создания на предприятиях социологических служб по изучению интересов, запросов, ориентаций работников и разработки комплексных целевых программ по совершенствованию системы мотивов и стимулов труда работников с учетом специфики и возможностей данного предприятия.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 25—26 июня 1987 г. М., 1987. 3. Горбачев М. С. Октябрь и перестройка: революция продолжается. М., 1987. 4. Добролюбов Н. А. Собр. соч.: В 9 т. М., 1962. Т. 3. 5. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности. М., 1986. 6. Философский энциклопедический словарь. М., 1983.

Поступила в редколлегию 22.04.88

О. А. НАЗАРЕНКО

СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ БРИГАДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА КАК ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Одним из направлений социологического исследования производственных бригад является оценка их эффективности не только в экономическом, но и в социальном аспекте. Для изучения этой проблемы необходимо прежде всего определить само понятие социальной эффективности бригадной организации труда и соответствующую систему показателей.

В научной литературе понятие «эффективность» разработано неполно. В основном изучались конкретные формы ее проявления в социальной практике. Понятие «эффективность» отождествлялось с экономической эффективностью, ее количественными показателями.

В последние годы в разработке понятия эффективности произошли определенные сдвиги. Если ранее эффективность относили к понятиям материального производства, то теперь его используют для характеристики воспроизводственного процесса в целом и всех его сфер без учета возможностей точного количественного измерения результатов и затрат. Эффективность как общесоциологическая категория представляет собой единство количествен-

ной и качественной сторон. Ее количественная сторона проявляется в степени развития производительных сил, в результате, направленном на осуществление цели социалистического производства; качественная — выражается через влияние, которое оказывает этот результат на степень реализации цели производства, на развитие и совершенствование общественных отношений. Качественная определенность эффективности исключительно сложна. Она раскрывается через изменения, которые наступают в производственных отношениях соответственно фазам воспроизводственного процесса, а также через влияние на другие виды общественных отношений и темпы социального прогресса.

Повышение экономической эффективности не является целью функционирования и развития общественного производства и всего народного хозяйства. В конечном итоге оно связано с потреблением созданных материальных благ и услуг, а более точно — с результатом данного потребления. Но в природе этого результата заложены не только экономические свойства. Часть созданных материальных благ превращается в условия трудового процесса не непосредственно, а опосредованно. Существует и такая часть, которая ни прямо, ни косвенно не связана с этим процессом. Поэтому потребление последних двух частей созданных материальных благ и услуг непосредственно нацелено на решение социальных задач.

Социальная эффективность имеет прямое отношение к способам и формам потребления, к степени удовлетворения потребностей и результатам, которые достигнуты в масштабах всего общества. Вот почему социальную эффективность правильно увязывать с совершенствованием общественных интересов, формированием и развитием личности, утверждением и совершенствованием социалистического образа жизни. Эти аспекты проявления эффективности особенно трудно поддаются текущему измерению. Правы те авторы, которые считают, что дальнейшее развитие теории социальной эффективности необходимо направить на разработку показателей для ее измерения [2, с. 44].

В литературе господствовала точка зрения, согласно которой экономическая эффективность, рассматриваемая в широком народнохозяйственном аспекте, приобретает социальное качество. Это мотивировалось тем, что народнохозяйственная экономическая эффективность является средством для удовлетворения растущих потребностей общества и всестороннего развития личности. Зачастую именно такое понимание эффективности вкладывалось в понятие «социально-экономическая эффективность». Так, по мнению К. И. Микульского, «...экономическая эффективность становится подлинной социальной эффективностью общественного производства, и задача ее повышения непосредственно отражает интересы всего общества» [1, с. 20].

Под социальной эффективностью бригадного труда понимается создание дополнительных возможностей для проявления физических и умственных способностей работников, их творческой ак-

тивности, формирование устойчивых целей и мотивов в процессе труда и общественной жизни отдельных личностей и трудовых коллективов под воздействием различных процессов жизнедеятельности первичного трудового коллектива на личность и личностные взаимоотношения.

Отсутствие в течение длительного времени специальных методик определения эффективности бригадной организации труда привело к тому, что в научных публикациях имеются отдельные примеры этой эффективности, которые не дают целостной картины и не позволяют провести расчеты применительно к конкретным условиям другого предприятия. Механизм наличия какого-либо эффекта в таких сообщениях остается нераскрытым. Социальная эффективность может быть определена как достижение тех или иных социальных результатов, оцениваемых качественно или количественно за установленный промежуток времени.

К социальным результатам относятся изменения в отношении работников к труду, повышение их трудовой и творческой активности, укрепление коллективистского самоуправления, расширение участия трудящихся в управлении. Для оценки социальной эффективности применяется система показателей, которые поддаются количественному измерению и охватывают основные социальные процессы, происходящие в бригаде, отражают такие стороны ее социальной организации, как управляемость, сплоченность, удовлетворенность, активность.

Для характеристики социальной эффективности бригадной организации труда можно использовать группу показателей, которые целесообразно разбить по следующим аспектам социальной эффективности: удовлетворенность потребностей в содержательном труде и облагораживание его условий, рост материального благосостояния трудящихся, идейное, эстетическое и социальное развитие личности, увеличение времени, свободного от общественно необходимого труда, и совершенствование структуры его использования, охрана здоровья людей, улучшение их физического развития и продление жизни.

Социальная эффективность бригадной организации труда проявляется в росте содержательности труда, снижении его монотонности, расширении производственного профиля рабочего, уменьшении сроков подготовки и повышения квалификации рабочих, улучшении психологического климата в коллективе, усилении трудовой и творческой активности трудящихся, совершенствовании взаимопомощи и взаимного контроля за результатами труда, укреплении трудовой и производственной дисциплины, сокращении текучести кадров.

Социальную эффективность бригадной организации труда можно выразить: 1) с помощью методов прямого расчета по следующим направлениям: снижение текучести рабочей силы, стабилизация рабочих кадров; укрепление дисциплины труда; 2) с помощью методов косвенного расчета по следующим направлениям: сокращение сроков подготовки и повышения квалификации рабо-

чих кадров; усиление трудовой и творческой активности рабочих; 3) по направлениям расчетов, методы для которых не разработаны: совершенствование взаимопомощи и взаимного контроля за результатами труда; расширение производственного профиля рабочего; улучшение психологического климата в коллективе, укрепление его сплоченности; повышение уровня общей удовлетворенности трудом, его содержательностью, снижение монотонности труда.

Основной критерий социальной эффективности бригадной организации труда — создание и расширение условий, способствующих развитию творческих сил работника в трудовой деятельности, в управлении коллективом, в межличностном общении.

Наряду с внешними факторами развития бригадной формы организации и стимулирования труда особого внимания заслуживают факторы, внутренне присущие этой форме организации труда. Обычно они сводятся к технико-организационным условиям, что и отражается в классификации бригад на специализированные и комплексные, сменные и сквозные и т. п. При всей необходимости подобной классификации ее возможности ограничены: она не раскрывает социальной сущности бригады как особой формы организации труда. Между тем очевидно, что социалистический трудовой коллектив развивается от низшего к более высокому типу коллективистских отношений. При этом в трудовом коллективе происходят следующие изменения: превращение номинальной трудовой группы в реальный коллектив, в котором гармонично сочетаются интересы общества, группы и личности при определяющей роли общественных интересов; формирование социалистического характера внутригрупповых отношений (развитие личностных отношений на основе трудовых связей и интересов, товарищеское сотрудничество и взаимопомощь, ответственность каждого перед коллективом и коллектива за каждого работника; обеспечение каждому работнику возможностей для полного раскрытия его творческих способностей; создание условий для участия каждого работника и коллектива в целом в управлении производством через развитие органов коллективного самоуправления; достижение устойчивых показателей в производственной деятельности.

Социально-экономическое развитие бригад опирается на технико-организационные условия и факторы, внутренне присущие бригадам. К ним можно отнести внутрибригадную специализацию и кооперацию, принципы расстановки рабочих и стимулирования их труда, способы мобилизации внутрибригадных резервов. Эти факторы находят выражение в совокупности элементов внутрибригадной организации труда — таких, как работа на единый наряд, начисление заработной платы за конечный результат работы всего коллектива, распределение бригадного заработка с учетом индивидуального вклада каждого по КТУ, совмещение профессий и функций, формирование органов коллективного самоуправления.

Комплексный подход к внедрению и совершенствованию бригадной организации труда, повышение ее социальной эффек-

тивности являются важнейшими факторами гуманизации социального производства, развития и обогащения творческих сил и способностей человека.

Список литературы: 1. Микульский К. И. Проблемы эффективности социальной экономики. М., 1972. 2. Социологические исследования. 1978. № 1.

Поступила в редколлегию 07.06.88

М. В. ТЕМКИН

ЛИНЕЙНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ В ТРАДИЦИОННОЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ (К ВОПРОСУ О СТАТУСНОЙ МАРГИНАЛЬНОСТИ)

Перестройка хозяйственного механизма, реформа политических структур, гуманизация общественных отношений настоятельно требуют безусловного демонтажа командно-бюрократической модели управления обществом (Административной Системы, по удачному определению Г. Х. Попова) [7]. В одной из ранних работ К. Маркс обратил внимание на универсальный шаблон бюрократического мышления, когда причины дезорганизации усматриваются «...вне сферы управления, — отчасти в явлениях природы, не зависящих от человеческой воли, отчасти в условиях частной жизни, не зависящих от администрации, отчасти в случайностях, ни от кого не зависящих» [1, т. 1, с. 202]. Сегодня, в условиях сложившейся в обществе критической ситуации, особенно актуальна Марксова мысль о том, что «*постоянное бедственное положение какой-нибудь части государства... вскрывает перед нами противоречие между действительностью и принципами управления*» [1, т. 1, с. 205].

Важно отметить, что управленческие структуры социологически проблематичны, тогда как в массовом сознании они зачастую воспринимаются в качестве отчужденной от человека и противостоящей ему нерасчлененной, анонимной бюрократической среды, живущей по своим, абсурдным с точки зрения нормальной логики законам, или персонифицируются на разных уровнях административных иерархий с адекватным набором социальных качеств и шаблонов ролевого поведения. Не случайно среди многих общественных групп наблюдаются упрощенные представления о реакциях хозяйственных руководителей на реформы в управлении экономикой. На наш взгляд, в основе этих представлений лежит принцип априорного дихотомического приписывания позиций, в соответствии с которыми штабные (отраслевые, ведомственные, территориальные и др.) структуры хозяйственной власти уже в силу своего положения должны выступать против изменений, а периферийные (уровень предприятий и их структурных подразделений) — поддерживать инновации. Несомненно, существование такого рода примитивно-мифологизированных взглядов связано с отсут-

ствием достоверной и доступной социальной информации об управленческом потенциале экономики, в том числе и сведений о квалификационном и образовательном составе кадров, их материальном положении, социальных возможностях, структуре интересов, мотивах управленческого поведения.

Только в последние годы в рамках интенсивно развивающегося экономико-социологического направления стали проводиться исследования социальной структуры хозяйственного механизма, положения, которое занимают в ней различные управленческие группы [5; 8—9]. В отличие от традиционной (нормативно-оценочной) парадигмы исследования социальных проблем управления, исходные теоретические посылки которой объединяет идея (открыто декларируемая либо имплицитно проводимая) социологической непроблематичности управленческих взаимодействий при социализме, их экономико-социологическая интерпретация исходит из признания плюрализма в качестве универсального принципа саморазвития общественных явлений. Это позволяет рассматривать управление «...со стороны деятельности, интересов, поведения и взаимодействий определенных социальных групп, находящихся между собой в отношениях руководства — подчинения» [8, с. 24].

В 1986—1987 гг. при участии автора кафедрой социологии и лабораторией конкретно-социологических исследований ХГУ проведен цикл исследований положения, роли и взаимодействий руководителей среднего звена в управлении производством*. Выбор линейных руководителей в качестве объекта анализа был связан прежде всего с тем, что это самый многочисленный отряд непосредственных руководителей: мастера, начальники смен, участков и цехов. Кроме того, достоверные статистические данные о количественном составе избранной для изучения группы отсутствуют. Их отсутствие, на наш взгляд, является закономерным следствием методологических несовершенств действующей практики организации социальной информации в стране. Так, долгое время в структуре занятых в отраслях материального производства хозяйственные руководители не выделялись в самостоятельные группы, поскольку были отнесены к аналитически малоинформативной категории инженерно-технических работников. Эклектическое сведение разнородных по характеру и содержанию видов занятий — результат сохраняющегося стереотипа в восприятии управленческого труда как несамостоятельного, неспециализированного вида деятельности, своеобразного приложения к ин-

* В 1986 г. проведен пробный опрос 140 линейных руководителей на шести мелких и средних предприятиях Дзержинского района г. Харькова. В 1986—1987 гг. выполнено исследование в десяти крупнейших машиностроительных объединениях Харькова, опрошено 1800 линейных руководителей, взято интервью у 57 экспертов — главных руководителей предприятий, изучены документы (данные кадровой статистики, должностные инструкции, программы повышения квалификации, работа с резервом и др.). В 1986—1987 гг. проведено исследование в цехах Белгородского объединения «Энергомаш», опрошено 200 руководителей, свыше 800 рабочих.

женерному труду. Указанные искажения не устранены полностью и в опубликованных в 1986 г. Госкомстатом СССР материалах о численности и составе работников, занимающих должности руководителей и специалистов [4, с. 77—79]. В них мастера, начальники цехов, смен и участков искусственно объединены с руководителями среднего звена в сельском хозяйстве, несмотря на существенные различия в характере управления промышленным и аграрным секторами экономики. По данным специальных исследований, количество мастеров в промышленности составляет более 1,5 млн чел. [5], начальников цехов — свыше 500 тыс. [10].

Проблема управленческих кадров среднего звена актуализируется также в связи с начавшимся процессом децентрализации хозяйственной власти, расширением управленческой свободы на периферии экономической системы. Роль, распорядительские возможности и ответственность линейных руководителей будут возрастать по мере перехода предприятий на коммерческие принципы деятельности. Однако уровень профессиональной подготовки и, что не менее важно, степень субъективной готовности руководителей к работе в новых условиях представляются проблематичными.

Наконец, отличительной особенностью указанной управленческой группы является ее маргинальное положение в социальной структуре производства. Линейные руководители среднего звена осуществляют свою деятельность на границе двух социальных групп: производственных рабочих и высшей управленческой администрации. По определению Т. Шибутани, маргинальны те индивиды, которые «находятся на границе между двумя или более социальными мирами, но не принимаются ни одним из них как его полноправные участники» [11, с. 475]. В результате данная группа зачастую оказывается на стыке противоположных интересов, которые невозможно реализовать одновременно.

Заметим, что преодоление обществознанием ортодоксальных метафизических ориентаций, выход из затянувшегося пароксизма философской восторженности по поводу единообразия и однородности — этих возведенных в абсолют критериев прогрессивности общественных изменений, в соответствии с которыми сама социальная структура общества «изображалась схематично как лишенная противоречий и динамизма многообразных интересов его различных слоев и групп» [2, с. 8], возвращают марксистской методологии ее эвристические возможности. Так, любая экономически активная социальная группа может быть рассмотрена с точки зрения ее места и роли в общественном разделении труда, реального отношения к собственности, участия в создании и распределении доходов, т. е. факторов, определяющих ее социально-экономическое положение. Такое положение, как отмечает Т. И. Заславская, — «не случайный набор значений нескольких несвязанных признаков, а целостная характеристика общественных групп, определяющая их интересы и поведение» [6, с. 12].

Анализ результатов исследования показал, что в содержании труда линейных руководителей в специфических для данного уровня управления формах проявляются присущие традиционному хозяйственному механизму негативные черты. Помимо регламентированных должностными инструкциями обязанностей (предельно широких и не подкрепленных правовыми рычагами) цеховые руководители осуществляют функции, порожденные производственной дезорганизацией. Фактически работа кадров среднего звена превратилась в квазиправленческую, поскольку исчезла грань, отделяющая собственно управленческие (организационные, кадровые, стимулирующие и др.) функции от инфраструктурных, вспомогательных видов деятельности. В такой ситуации руководители вынуждены концентрировать усилия на решении постоянно воспроизводящихся проблем текущего производства, ставящий под сомнение возможность выполнения плановых заданий. Следовательно, смысл управления здесь сводится к поддержанию минимальной стабильности производственного процесса.

Результаты исследования, проведенного на десяти предприятиях Харькова, свидетельствуют, что 31 % руководителей регулярно, а 48 % — часто выполняют работу, которая не входит в круг их непосредственных обязанностей. По мнению опрошенных, это обусловлено недостатком квалифицированных исполнителей, неуклоплектованностью штатного расписания (28 % ответов), неудовлетворительной работой специализированных снабженческих служб (15 %), нехваткой вспомогательного персонала (12 %), несоответствием между производственными возможностями подразделений и плановыми заданиями (11 %), некомпетентностью вышестоящего руководства (8 %).

Ограничения управленческой самостоятельности, заложенные в должностных инструкциях руководителей среднего звена, сложная система опосредованного воздействия на движение своего производства привели к его отчуждению от субъектов цехового управления. Большинство предоставленных им административных прав есть лишь видоизмененная формулировка обязанностей функциональных служб и подразделений, обеспечивающих производственный процесс. Содержание должностной инструкции мастера производственного участка в то же время свидетельствует, что многие действительные права (соответствующие семантическому значению этого слова) являются правами участия: «право участвовать в разработке и обсуждении», «принимать участие в подборе», «участвовать в решении вопросов», «вносить предложения» и т. д.

Около половины опрошенных линейных руководителей высказались за расширение самостоятельности, 28% считают ее уровень достаточным. Вместе с тем многие руководители воспринимают идею самостоятельности исключительно на уровне провозглашенных идеологических принципов перестройки, не имея четкого представления о формах и механизмах реализации управленческой свободы.

Среди факторов, сдерживающих самостоятельность линейных руководителей, 46% опрошенных назвали отсутствие материальной заинтересованности, 45 % — централизацию управленческой власти на предприятии, игнорирование инициативы снизу. По мнению 30% опрошенных, внутри самой управленческой группы отсутствуют традиции нерегламентированной деятельности, руководители привыкли работать в системе командно-управляемого производства и психологически не готовы к большей свободе действий. 20% указали на отсутствие поддержки со стороны партийной и общественных организаций, 15% — на ограничения, налагаемые действующими нормативными актами.

В ходе исследования зафиксирована низкая удовлетворенность линейных руководителей степенью материального вознаграждения своей деятельности (при достаточно сильной ценностной ориентации на высокий уровень оплаты). Более 53% опрошенных полностью, 15% — в основном не удовлетворены величиной заработной платы, 51% — полностью и 17% — в основном не удовлетворены существующей на предприятии системой премирования. Доля удовлетворенных по двум приведенным позициям не превышает 6% опрошенных.

Результаты исследования говорят о крайне низкой привлекательности профессии линейного руководителя. На данное обстоятельство помимо самих респондентов указали и главные руководители обследованных предприятий. Эмпирическим референтом непрестижности управленческой деятельности является отношение руководителей цехового звена к возможности повысить должностной статус — занять более высокую руководящую должность. Хотя более 44% опрошенных справились бы с работой в новой должности (как они сами полагают), менее 25 % выразили желание ее занять. Каждый третий руководитель согласен уйти с занимаемой должности, причем около половины из них предпочли бы стать квалифицированными рабочими. Зафиксированные в ходе опроса ориентации на характер статусной мобильности подкрепляются реальным поведением руководителей в этой сфере. Так, за три предшествовавших исследованию года на обследованных предприятиях 35% начальников цехов перешли на более низкую руководящую работу, 44% мастеров и 15% начальников цехов стали рабочими, каждый седьмой начальник цеха — инженером в отделе, службах завода (цеха).

Полученные в процессе исследования результаты подтверждают наличие серьезных социально-экономических проблем в деятельности линейных руководителей среднего звена, недооценку их места и роли в управлении производством.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 27—28 января 1987 г. М., 1987. 3. Абалкин Л. И. Что посеешь, то и пожнешь//Аргументы и факты. 1988. 15 июня — 1 июля. 4. Вестник статистики. 1986. № 11. 5. Дрегалю А. А., Овчинников О. В. Мастер в жизни производственного коллектива. М., 1987. 6. Заславская Т. И. Экономика сквозь призму социологии//Экономика и организация промышленного производства. 1985. № 7. 7. Попов Г. С точки зрения экономиста (О ро-

мане Александра Бека «Новое назначение»//Наука и жизнь. 1987. № 4. 8. Рывкина Р. В. Управленческие группы: деятельность, поведение и взаимодействия//Известия СО АН СССР. Сер. экономики и прикл. социологии. 1985. № 12, вып. 3. 9. Рывкина Р. В. Управленческие взаимодействия и проблема перераспределения хозяйственной власти//Там же. 1988. № 8, вып. 2. 10. Симонян Р. Х. Начальник цеха: методы и практика руководства. М., 1981. 11. Шибутани Т. Социальная психология. М., 1969.

Поступила в редколлегию 27.05.88

В. Н. НИКОЛАЕВСКИЙ

ВОСПИТАНИЕ КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ СИСТЕМА (К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ)

Воспитание как социальная реальность и как объект изучения неисчерпаемо. Во-первых, оно является одним из имманентных и непрерывных процессов адаптации членов общества к его главным стратегическим и тактическим целям; во-вторых, именно непрерывный процесс развития личности и общества выступает базисом воспитания, постоянно опережая и детерминируя его (воспитание) сознательно или стихийно достигнутые и утвердившиеся формы и структуры, расширенно воспроизводя потребность в новых элементах формирующей практики.

Многоплановость обществоведческого изучения воспитания привела к возникновению представления о научной «заезженности» и даже таавтологической бесперспективности этой темы. Однако, как показывает анализ соотношения реально сложившихся подходов к воспитанию в рамках и социологии и «праксиологии», интерес исследователей замыкается хотя и на многих, но далеко не на всех гранях, механизмах и сущностных тенденциях развития воспитательной практики.

Именно на этом фоне выделяются еще мало изученные и используемые преимущества системного подхода к социальному воспитанию. Данный подход обеспечивает познание резервов обмена и практического взаимоусиления различных информационных и мобилизующих воздействий, которые позволяют достичь интегративного эффекта, превышающего суммарный потенциал единичных воспитательных элементов.

Думается, что сквозь призму традиционных подходов — различных по своей исследовательской насыщенности и по адекватности природе воспитательных процессов — актуализируется значение и социологического подхода. Определенная платформа для утверждения такого подхода формируется: в последние годы сложился круг исследователей (болгарские обществоведы Ст. Михайлов, М. Минков, Ж. Ошавков), которые рассматривают личность и общество как социологические системы [3, с. 77—94, 141—150, 153—165, 298—311, 348—360]. В основу социологического подхода положена субстанция «социологичности» объекта: его реляционная сущность, выделение в нем в качестве главного звена не толь-

ко статичности традиционных структур, но и их взаимодействия и взаимосвязи по поводу оптимизации системного целого.

Наметившиеся трактовки общества и личности как социологических систем исходят из примата саморазвития, непрерывного самоизменения и внутреннего обогащения, прогрессирования этих сложноорганизованных объектов. При комплексном подходе к изучению объекта, как правило, объединяются возможности разных познавательных механизмов, усилия различных специалистов, которые изучают объект или элементы объекта автономно, с позиций своей науки. Социологический подход предполагает не столько проведение комбинированных исследований отдельных элементов в их относительной самостоятельности и обособленности, сколько выявление механизмов и результатов взаимодействия и взаимообогащения различных элементов в их взаимодействии. Комплексный подход в социальной сфере отличается от других объемно-регулирующих механизмов, к примеру системного, прежде всего повышенной дозой субъективного, организационно-управленческого оптимизирующего воздействия. Он представляет собой наращиваемое взаимодействие первичных элементов с целью преодоления издержек от стихийного взаимовлияния.

Комплексный подход не противостоит системному, а оба они не отделены непреодолимым барьером от подхода социологического. Более того, применительно к анализу структуры каждого объекта, ее внутренней иерархии и функциональной предназначенности элементов эти подходы принципиально близки. Различия проявляются, если в центр анализа выносятся динамика объекта, его социальные движения, осмысление его перспектив, т. е. в том случае, когда актуализируется потребность в рассмотрении системы как управляемого объекта. В этих условиях очевидна ограниченность комплексного подхода, поскольку его главная суть заключается в объединении усилий высшего субъекта, в маневрировании элементами направленного воздействия — опоры на суть происходящих в самом объекте процессов и реакций на внешнее воздействие. Системный подход более гибок, он позволяет «увидеть» внутреннее движение элементов управляемого объекта, но с позиции их трансформации в новое интегрированное качество. В этом контексте социологический подход к сложному объекту не противостоит, а скорее дополняет комплексный и системный. Социологический подход позволяет целевым образом выделить (а затем аккумулировать и оптимизировать) те внутрисистемные состояния, в которые заложена, «закодирована» субстанция сдвигов и которые являются носителями прогресса системы и ее взаимодействия с другими объектами.

Как единичный микропроцесс в целостной воспитательной практике воспитание — не только духовно-психологическое напряжение субъекта, его информационная деятельность, но и жизненно-полнокровный момент духовной связи личности и общества, открытый к изменениям. Именно в этих «двухмерных» координатах целесообразно видеть внутреннее строение и движущие силы социологической модели системы воспитания.

В воспитании как в сложной многоуровневой системе есть своеобразное разделение труда между специализированными элементами и их столь же специализированными связями (рабочими механизмами), которые выявляют в конечном счете качественную определенность совокупного формирующего процесса и которые в обобщенном виде можно квалифицировать так: «кто», «что» и «как». Социальные исследования и исторический опыт свидетельствуют, что, будучи неразрывно связанными и рядоположенными, эти элементы неравнозначны по социальной трудоемкости и влиянию на развитие целостной воспитательной системы. В социальной системе «воспитание» основными структурными элементами являются: 1) институциональная подсистема (полномочные органы общества, которые разрабатывают и вносят в общественное и индивидуальное сознание идеологические, нравственные и другие нормативные духовные ценности); 2) объективная подсистема (совокупность и социально-дифференцированные типы личности и общностей, на которые направлено формирующее воздействие); 3) проблемно-тематическая (содержательная) подсистема (глобальный и конкретно-исторический заказ общества на расширенное воспроизводство определенных мировоззренческих и ценностных ориентаций людей — их постоянное идеологическое обновление); 4) социально-технологическая подсистема, концентрирующая традиционные и обновляющиеся механизмы (направления, формы, средства, методы, стиль) воспитания.

В социологической системе «воспитание», развернувшейся в тех же временных и общественных ситуациях, определяющими являются иные, чем в предшествующем варианте, структурные источники развития. Здесь особенно значимы рабочие механизмы «как делать», вбирающие в себя состояния-связи, в которых воплощен исторический прогресс воспитательных процессов и заложена возможность научно управлять ими. В эту систему, на наш взгляд, могут быть отнесены следующие элементы.

1) Особые воспитательные субъект-субъектные отношения, имеющие характер общения и базирующиеся на принципах стационарного сочетания прямой и обратной связи.

2) Особый вид деятельного субъекта по удовлетворению потребности и интереса в освоении социальной действительности, смысла жизни, своего места в обществе в единстве познания, оценки и практического действия по духовному самосовершенствованию. Неотъемлемые, диспозиционные элементы бытия и развития личности «потребность» и «интерес» не только являются движителями ее прогрессирующего развития, но и несут в себе, как указывали К. Маркс и Ф. Энгельс, весомые интегрирующие общественные функции, вызывая то необходимое «сцепление» и объединение «социальными средствами» индивидуальных, неповторимых членов общества [1, т. 1, с. 604; т. 2, с. 134].

3) Особая воспитательная духовно-мобилизующая субстанция, проявляющаяся в определенной психологической и социально-идеологической деятельности каждого субъекта. Она носит насыщенный

но эмоциональный характер. Воспитание есть не просто управление эмоциональным миром человека, но и управление его саморазвитием. В этом качестве оно, имея общие черты с другими нормативными формирующими воздействиями, заметно отличается, к примеру, от информационных и образовательных процессов. И образование, и воспитание постоянно продуцируют интеллектуальную мобилизацию личности. Но образование как процесс имеет своеобразную центростремительную направленность, тяготеет к статической массе человеческого поведения, к своеобразной «инерции интеллектуального покоя», в то время как воспитание постоянно «возмущает», возбуждает духовно-психологическое состояние личности, оно направлено центробежно, генерирует трансформацию мыслей в поступки и в конечном счете — в целостность поведения. «Слова учат, примеры — ведут», — говорили древние. Образование — это в решающей мере лишь освоение мира, воспитание — призыв и внутреннее побуждение к его изменению.

4) Особый климат деятельности личности, характеризующейся (в противном случае воспитание как процесс извращено) самодеятельностью, неограниченным пространством своеобразного духовного выбора, обеспечивающего совершенствование себя и других. Следует отметить, что Ф. Энгельс высоко оценил мысль Ш. Фурье о том, «что в природе человеческого духа заложена потребность быть деятельным самому и побуждать к деятельности свое тело; что поэтому нет необходимости насильно принуждать людей к деятельности, как это делается при нынешнем устройстве общества, а нужно лишь дать верное направление их природной активности» [1, т. 1, с. 528]. Другими словами, собственно воспитанию, его формирующей природе присуща активность субъекта в его социальном окружении, имеющая самоуправляемое воплощение. Различия в подходе к воспитанию как к системе *социальной* и *социологической* можно показать иначе. В социальной системе основные связи выступают в качестве субъект-объектного отношения: для воспитываемого воспитательная система (ее институты, содержание, формы) предстает как нечто объективно заданное; в системе социологической господствуют субъект-субъектные отношения воспитываемого и воспитателя, равные в том, что каждый из них может и имеет реальные рычаги влияния на все «клеточки» воспитательного «поля».

Рассматривая исторические перспективы наращивания степеней свободы социального субъекта в процессе общественного воспитания, можно отметить, что структура и гносеологическая емкость такого состояния всегда конкретно-историчны. Для социалистического общества, перестраивающего все свои сферы и движущегося к новому качественному состоянию, характерно фронтальное выявление возможностей для многостороннего раскрытия индивидуальности личности. Достигается это комплексно: путем глубоких экономических преобразований, радикальной демократизации, совершенствования организационных механизмов воспитательного процесса, позволяющих улавливать и реализовывать ин-

дивидуальные запросы объекта воздействия, а также через стимулирование стратегии непрерывного самообразования и самовоспитания. С позиций современных требований зрелыми представляются такие внутренний режим и климат воспитания, которые обеспечивают развитие социальной активности личности. Вначале это может быть познавательная ситуация, когда в одном духовном действии личности органически сочетаются функции объекта, воспринимающего идейно-информационные потоки, и субъекта, активно транслирующего их. Затем наступает возвышение зрелости и объема активности личности; воспитание проявляется как действенный фактор формирования творческой социальной сущности человека. На непрерывно расширяющейся основе происходит сознательное и организованное воспроизводство благотворных для общества ситуаций, когда все большее число индивидов «духовно творят друг друга» [1, т. 3, с. 36], а их многосторонняя активность, их социальное творчество во всех сферах жизни достигается не только результатом, но и самим процессом социального и прежде всего идейно-нравственного воспитания, базирующегося на напряженной интеллектуальной и эмоциональной работе всех его участников.

Развиваясь как социологическая система, воспитание проявляет себя не просто как фундаментальное средство развития общества, но и как сфера качественно определенной и функционально неповторимой сферы духовной деятельности, раскрепощения адаптивных и созидательно-преобразующих устремлений личности. И в этом своем «активностном» измерении социологическая система воспитания открыта к изменениям. Она концентрированно вбирает в себя и общечеловеческие непреходящие гуманистические ценности, и качества ситуационные, актуализированные конкретными задачами и потребностями общества. В ходе перестройки перед воспитательной практикой встали уникальные задачи, решить которые невозможно с помощью старых воспитательных структур. На XXVII съезде КПСС отмечалось, что «социалистическое общество не может эффективно функционировать, не находя новых путей развития творческой деятельности масс **во всех сферах жизни**» (подчеркнуто мною, — В. Н.) [2, с. 140]. Одной из таких функционально самостоятельных сфер является воспитательная практика. Это значит, что если человек сориентирован на активную деятельность и повседневно учится демократии — производственной, гражданской, организационной и т. д., то он не может оставаться в тесных рамках авторитарных, регламентирующих моделей воспитания. Его уже не удовлетворяет роль сосуда, вбирающего информационные потоки, и благодаря раскрепощению своих сущностных сил, происходящему в базисных сферах деятельности (труд, политика), он в большей мере готов стать и субъектом, хозяином, своего духовного развития. Поэтому самоуправление как форма и рычаг демократизации не может быть замкнуто какими-то сферами, оно становится состоянием активности во всех других сферах, в том числе и в воспитательной.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. 3. Антология на Българската социалистическа мисъл., София, 1985. Т. 3.

Поступила в редколлегию 29.04.88

И. Д. КОВАЛЕВА, канд. филос. наук

О ДИАЛЕКТИКЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОИСКА

В настоящее время пристальное внимание ученых различных сфер познания привлекает проблема творчества и творческого поиска [4—5]. Ее решение неразрывно связано с активизацией интеллектуального, духовного потенциала общества.

«Партия видит свою задачу в том, чтобы и дальше стимулировать творческий поиск в общественных науках, способствовать приращению теоретического арсенала перестройки. Но нужны радикальные перемены в отношении к науке. «Невостребованная» наука рано или поздно умирает, а практика при таком отношении к научному знанию становится слепой и хиреет. Все это неприемлемо для нас», — говорил М. С. Горбачев на XIX Всесоюзной конференции КПСС [1, с. 26].

С нашей точки зрения, плодотворной предпосылкой осмысления диалектики творческого поиска является анализ конкретно-социологического материала актуальных проблем молодежи и студенчества с учетом решения реальных задач учебно-воспитательного процесса в вузе. Именно здесь находятся одна из сфер возможного и продуктивного «востребования» научного знания и обширная область творческого поиска, так как результаты исследования могут быть использованы в педагогике, в практике учебно-воспитательного процесса, спроецированы на реалии сегодняшнего дня. Научную основу творческого поиска в данном случае представляет междисциплинарная связь наук и интересы практики.

Взаимосвязь перечисленных моментов определяет тот факт, что творчество не рассматривается однопланово или через жесткую систему предписаний и алгоритмов, а выступает как результат активного поиска ответа на злободневные вопросы.

Так, в условиях перестройки высшей школы одной из особенностей преподавания общественных наук является организация учебного процесса и научного творчества студентов с учетом развития новых форм студенческого самоуправления. На стыке этих проблем находится сфера творческого поиска и методики обновления. Преобразование вузов в учебно-научно-производственные комплексы, создание конструкторских подразделений с опытными производствами, целевая подготовка специалистов предполагает развитие различных форм студенческого самоуправления. Творческий поиск взаимосвязан с процессом демократизации, гуманизации, гласности.

Все эти проблемы приобретают важное значение в процессе подготовки студентов-социологов. В квалификационном справочнике, где определены должностные обязанности социолога, под-

черкивается, что социолог проводит на промышленном предприятии социологические исследования с целью разработки и внедрения мероприятий, направленных на создание на предприятии благоприятных социально-психологических условий, способствующих повышению степени удовлетворенности материальных и духовных потребностей работников, производительности труда и эффективности производства; участвует в составлении проектов перспективных и годовых планов экономического и социального развития предприятия, в планировании фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства; составляет программы социологических исследований, обрабатывает первичную информацию, обобщает полученные предложения, разрабатывает практические рекомендации и т. д. Даже из перечня требований, предъявляемых к социологу, становится очевидной важность творческих моментов в личности будущего специалиста, его готовность к творчеству.

Анализ оценки эффективности форм преподавания общественных наук показывает, что студенты низко оценивают семинарские занятия по типу традиционного опросного метода, лекции с повествовательным изложением материала по аналогии с учебником [7, с. 87]. Однако данные этого анализа не позволяют судить о том, каковы пути преодоления трудностей, стоящих перед преподавателями и студентами в активном творческом поиске. Разрушение старых стереотипов еще не предполагает выход на качественно новые и перспективные моменты творческой деятельности. Ориентация студентов на методы работы, отражающие проблемность современного знания, не всегда дает возможность сразу же выработать соответствующий стиль мышления, найти необходимые формы и методы в соответствующем контексте учебно-воспитательной работы, формы общения и т. д.

Одним из интересных аспектов развития творческого поиска является стыковка учебно-воспитательной и научной работы с развитием студенческого самоуправления (ССУ), которая широко в вузах не осуществляется. В процессе исследования проблем развития ССУ были получены данные о том, что студенты могут оценивать качество преподавания в вузе (только около 4% опрошенных считают, что студенты не готовы дать оценку качества преподавания, а 11% ответили, что «скорее не готовы», т. е. их ответы менее категоричны). Анализ развития ССУ в сфере НИРС показывает, что студенты относят такие мероприятия, как проведение научных конференций, формирование научных объединений, привлечение к научной работе, оценка деятельности научных руководителей СНО, к области реализации самоуправления. В частности, студенты биологического и исторического факультетов ХГУ высоко оценивают готовность к самостоятельному проведению научных конференций и конкурсов, к формированию студенческих научных объединений. Возможно, такая высокая самооценка определяется тем, что на этих факультетах большинство опрошенных студентов участвуют в научной работе.

Перспективным творческим моментом в развитии ССУ в условиях Харьковского университета является создание деловых игр с участием студентов. Так, на кафедре социологии совместно со студентами III курса биологического факультета (отделение психологии) в 1988 г. создана учебная имитационная игра «Совет студенческого самоуправления», или «Совет ССУ». В процессе подготовки к ее написанию и игровому воплощению студенты ознакомились с результатами конкретно-социологических исследований по проблемам молодежи, изучили литературу о развитии самоуправления в трудовых коллективах, сопоставили свои знания с личным опытом участия в ССУ.

Суть игры заключается в следующем. Ее участники должны обсудить и принять решение, что целесообразнее для дальнейшей демократизации жизнедеятельности студентов факультета — самоуправление или соуправление. Принимающие участие в игре выбирают определенные роли участников расширенного Совета ССУ факультета по вопросам конкретной реализации идей ССУ в условиях конкретной группы, конкретного факультета с определенными традициями взаимоотношений преподавателей и студентов. Набор составленных студентами ролей участников возможного заседания определяется людьми, которые в действительности занимаются проблемами повышения эффективности всей деятельности студентов в вузе. В игровом заседании Совета ССУ участвуют студенты, аспиранты, преподаватели, кураторы, представители общественных организаций, декан факультета.

В ходе игры участникам предоставляется возможность самостоятельно принимать решения, основная цель которых — выработка действенных путей и средств развития ССУ. Блок-схема игры включает в себя введение, получение исходных данных, их изучение исполнителями, консультацию с руководителями, уточнение понятий ССУ и соуправления, выбор сферы реализации самоуправления и соуправления, принятие плана-стратегии и план-тактики их реализации, определение конкретных вариантов реализации планов с учетом конкретных средств и путей, анализ возможных последствий реализации плана, обсуждение деятельности Совета ССУ, подведение общих итогов.

Для информации участникам игры предлагаются: а) историческая справка (из истории развития ХГУ, становления специальностей «психология» и «социология»); б) справка о некоторых особенностях подготовки и распределения студентов — психологов и социологов после окончания ХГУ, их работы на промышленных предприятиях, в социологических подразделениях вузов, в службах семьи и органах здравоохранения; в) данные, характеризующие профессорско-преподавательский состав кафедр психологии и социологии, особенности и традиции их работы со студентами и аспирантами, место и роль этих кафедр в системе кафедр общественных наук; г) справка о развитии ССУ в университете и других вузах, роль ССУ в условиях перестройки высшей школы.

Создание деловой игры и ее реализация предусматривают со-творчество студента и преподавателя. Особенности этой совмест-

ной работы заключаются в том, что творчество предполагает незнание конечного результата и возможность появления побочного дополнительного результата даже по отношению к тому, что первоначально предполагается. В этом выражается один из парадоксов развития сотворчества.

Одним из направлений развития творческих моментов в деятельности студентов является повышение их интереса к сочетанию работы и учебы. Сами студенты считают, что более полная реализация основополагающих принципов ССУ происходит в сфере общественно полезного труда. В меньшей степени ССУ реализуется в том случае, когда возникает потребность оказать реальную помощь тем, кто хотел бы работать и учиться одновременно. В ХГУ только на факультете иностранных языков, где создан студенческий кооператив переводчиков, имеется такой опыт.

Практика работы со студентами экономического и биологического факультетов ХГУ, социологами и психологами свидетельствует о возможности образования студенческого кооператива по созданию деловых игр и их реализации. Здесь заложены резервы для активизации деятельности комсомола, которая может быть направлена на поиск оптимальных форм участия в решении различных экономических и общественных проблем, мобилизацию творческого потенциала как отдельной личности, так и коллектива. Справедливо отмечает Л. Гольдин, что необходимо открыть социальный простор творческой личности, чтобы люди пробудились от многолетней социальной летаргии и интеллектуального оскудения [3, с. 14].

Преподаватели высоко оценивают возможности студентов самостоятельно решать многие вопросы общественно полезного труда. Однако новые виды деятельности предполагают и новые формы сотворчества. В совместной деятельности с выходом на практику глубже проявляется суть бытия, «диалектическое взаимодействие противоположностей — порядка и хаоса, закона и случая, определенности и неопределенности» [6, с. 86].

Учеба, наука, творчество и непосредственный выход в практику, в общественно полезную деятельность определяют особенности творческого поиска. В этом плане интересно отметить, что, по мнению студентов, повышению авторитета комсомольца-активиста способствует развитие такого качества, как умение отстаивать интересы студентов перед администрацией. Вместе с тем многие студенты считают (более 38% опрошенных), что это качество не присуще комсомольскому активу. В ХГУ на биологическом факультете такого мнения придерживаются 60% опрошенных, на механико-математическом и историческом — 42%. Еще более низкие оценки даны студентами при характеристике деятельности профсоюзных бюро факультетов. Студенты отмечают, что профсоюзные активисты не используют новые формы работы со студентами. Все это свидетельствует о назревшей необходимости творческого осмысления и решения проблемы активного выхода в практику. И здесь возникает ряд новых задач, требующих своего решения.

Изучение диалектики творческого поиска в условиях перестройки высшей школы предполагает переосмысление имеющегося опыта, активный поиск нового, использование результатов конкретно-социологических исследований, анализ учебно-научной деятельности с учетом теории творчества. Особое значение приобретает творческий поиск в овладении социальным опытом, который невозможен без качественно нового уровня образования молодежи.

В приветствии ЦК КПСС Всесоюзному съезду работников народного образования подчеркивается, что «на пороге XXI века научно-техническая революция бросает беспрецедентный вызов нашей способности к творчеству и прогрессу, нашему умению учить и учиться, решать назревшие проблемы национального, регионального и глобального масштаба, воплощать передовые гуманистические идеалы человечества» [2].

Сегодня творческий поиск в вузе неразрывно взаимосвязан с гражданскими инициативами молодежи, с овладением определенной социальной технологией внедрения результатов науки в практику, с поиском путей и средств демонтажа механизма торможения перестройки, с развитием творческой личности.

Список литературы: 1. *Материалы XIX Всесоюзной конференции КПСС*. М., 1988. 2. *Приветствие ЦК КПСС Всесоюзному съезду работников народного образования*//Правда. 1988. 21 дек. 3. *Гольдин Л.* Неотвратимость выбора //Смена. 1988. № 22. 4. *IV семинар по проблемам методологии и теории творчества*. Симферополь, 1984. 5. *V семинар по проблемам методологии и теории творчества (творчество и проблема человека)*. Симферополь, 1986. 6. *Человек: деятельность, творчество, стиль мышления*. Симферополь, 1987. 7. *Отчет кафедры социологии ХГУ и ЛКСИ «Эффективность коммунистического воспитания студенчества»*. Х., 1985.

Поступила в редколлегию 30.06.88

С. В. ВОЛОШИН

САМОДЕЯТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЕЖИ

К середине 80-х годов советское общество оказалось в состоянии, которое М. С. Горбачев назвал предкризисным [3, с. 18]. Период застоя негативно повлиял на развитие общества в целом и особенно молодого поколения. Многие общественные институты и средства социализации находились в предкризисном (если не в кризисном) состоянии, что привело к возникновению дополнительных трудностей в процессе социализации молодежи.

Нарастающие в обществе процессы отчуждения социальных институтов от трудящихся, превращения этих институтов в замкнутые бюрократические системы затронули и молодежь. В застойный период доминировал «технократический» подход к молодежи как к объекту воспитательного воздействия. Жесткая система образования в свою очередь порождала в качестве социального явления проблему унификации. Психологи отмечают огромную сте-

пень унификации уже после первого года посещения детского сада. Действующая система образования лишает «объект» воспитания инициативы, самостоятельности.

Увеличивающийся отрыв молодого поколения от трудовой деятельности, «безмозольная педагогика», неоправданные возрастные ограничения при приеме на работу способствовали одностороннему развитию личности, воспитанию потребителей материальных и духовных благ.

Подобные методы воспитания нельзя понять вне целостного образа жизни и культуры общества. Отчуждение идеологии от жизни, манипуляция общественным сознанием в застойные годы объективно содействовали формированию у членов общества не соответствующего действительности уровня ожиданий, что нередко становилось причиной девиантного поведения, особенно среди молодежи. Логика функционирования административно-бюрократической системы вела к оттеснению молодежи на периферию общественных отношений. Росли социальная апатия, равнодушие, атрофировались общественные интересы. Замыкание человека в сфере сугубо личных интересов в конечном счете приводит к истощению источника удовлетворения своих же потребностей. Ф. Энгельс писал: «Занимаясь самим собой, человек только в очень редких случаях, и отнюдь не с пользой для себя и для других, удовлетворяет свое стремление к счастью» [1, т. 21, с. 297]. Кроме того, такой человек невольно ограничивает свободу своей социальной деятельности и увеличивает свою несвободу, что порождает его безответственность.

С апреля 1985 г. начался новый период в жизни страны. На XIX Всесоюзной конференции КПСС М. С. Горбачев отметил: «Усилиями партии, трудящихся удалось остановить сползание страны к кризису в экономической, социальной и духовной сферах» [2, с. 3]. За этот период заметно повысилась инициативность различных групп и слоев молодежи. Одним из значительных явлений в молодежной среде стали так называемые неформальные объединения молодежи. Эти объединения, как и сам термин «неформальные объединения молодежи», служат предметом острых дискуссий. Широко употребляемый в публицистике данный термин возник в начальной стадии изучения названного явления и отражал скорее эмоциональное, чем научное осмысление проблемы, поэтому вскоре исследователи заменили его другим термином: «самодетельные объединения молодежи». Одновременно в научный оборот был введен термин «самодетельные инициативы». Таким образом, появилась проблема терминологических различий, соотношения между категориями «самодетельные объединения молодежи» и «самодетельная инициатива». В настоящее время нет единой точки зрения на эту проблему. Одни авторы считают, что это однопорядковые, взаимозаменяемые категории, другие видят в термине «самодетельные инициативы» более узкое понятие, включающее в себя только группы социально-политического характера, причем позитивной социальной направленности. Вряд ли

можно согласиться с последней точкой зрения. Здесь уместно будет сослаться на коллективную статью в журнале «Коммунист», авторы которой справедливо отмечают, что «мы имеем дело не только с позитивными, но и консервативными и криминальными инициативами» [4, с. 96].

Немаловажной проблемой, встающей перед исследователями, является классификация самостоятельных объединений молодежи. По характеру социальной направленности эти объединения принято разделять на просоциальные (социально-положительные), асоциальные (нейтральные, социально пассивные) и антисоциальные (негативно направленные).

Социально-положительная ориентация, способствующая развитию положительных социально-нравственных качеств, отличается широким диапазоном совместной деятельности и обсуждаемых вопросов. В группах такой направленности не только совместно развлекаются, но и спорят, обсуждают мировоззренческие вопросы, сообща ищут решения различных проблем. Асоциальная ориентация формируется главным образом на базе совместных развлечений. Межличностные контакты в данном случае, будучи эмоционально значимыми, ограничены по содержанию и поэтому поверхностны. Уровень совместного времяпрепровождения может быть разным, но, как правило, он невысок. Антисоциальные группы и течения также связаны с развлечением, но в их основе лежит деятельность, направленная во вред обществу: пьянство, наркомания, токсикомания, националистические настроения, хулиганство, другие правонарушения.

По нашему мнению, подобная классификация весьма условна и применять ее следует осторожно, ибо практически в каждом из направлений есть как социально активные, так и асоциальные (или даже антисоциальные) элементы.

По интересам и направлениям деятельности самостоятельные объединения условно подразделяются следующим образом: группы музыкальной направленности (любители советской рок-музыки, «металлисты», «фан-клубы», поклонники отдельных исполнителей или групп, брейк-дансисты); группы технической направленности (рокеры, хакеры-компьютерщики); группы физкультурно-спортивной и околоспортивной направленности (группы атлетизма, «силовики», люберы, группы борьбы каратэ, кун-фу и т. п., футбольные фанаты); группы интересующихся восточными философско-религиозными системами (йога, даосизм, чань-буддизм) и религиозно-мистические группы (последователи так называемых «нетрадиционных религий» — кришнаиты, саньясины, «Дети бога»), хиппи («Система», хиппи-пацифисты); творческие группы в области изобразительного искусства, театра, пантомимы, дизайна, кино, литературно-художественные группы; группы социально-культурной направленности (группы «Ноосфера», движение за охрану и восстановление историко-культурных памятников, за сохранение национальной самобытности, экологисты); социально-политические объединения (ВСПК — Всесоюзный заочный социально-политический клуб, ФСОК — Федерация социалистических обще-

ственных клубов, клубы «Перестройка» в Москве и Ленинграде, группа «Община» и пр.).

Разумеется, в деятельности далеко не всех названных объединений присутствуют элементы социального творчества, социальной инициативы. Однако надо отметить, что в последнее время их деятельность претерпевает изменения. Процессы демократизации, перестройки всех сфер жизни в нашей стране объективно ведут к росту социально-инновационного потенциала молодежи. За последние 2—3 года происходят перемены даже в группах, ранее далеких от насущных проблем общества. К этим группам либо падает интерес, в результате чего уменьшается их численность, либо осуществляется их постепенная интеграция с группами более конструктивной направленности.

Параллельно в обществе идут процессы снятия запретов на те или иные феномены молодежной субкультуры. Исчезает запретный ореол и нездоровый ажиотаж вокруг брейка, скейборда, гимнастики ушу, рок-музыки.

Самодетельные объединения возникают, как правило, в тех зонах общественной жизни, где отсутствуют или устарели организационные структуры. В этом движении по существу проходят апробацию новые способы обмена деятельностью между людьми; эти способы проверяются на эффективность, гуманистичность, демократизм. Конечно, не все самодетельные объединения выдержат испытание на жизнеспособность. Думается, перспективными окажутся те объединения, которые смогут перейти от контркультурной, деструктивной позиции к созидательной. С этой точки зрения наиболее перспективными представляются группы социальных инициатив — объединения социокультурной направленности, социально-политические объединения и творческие группы. Практика последних лет подтверждает это.

В настоящее время происходит политизация молодежного сознания, возрастает интерес к отечественной и мировой истории и культуре. Вместе с тем активизируются консервативные и патриархальные настроения, делаются попытки объяснить недавние беды и сегодняшние проблемы общества происками врагов — масонов, сионистов и др. Так, с идеей создания так называемого «русского национально-патриотического фронта» выступает объединение «Память», ведущее откровенно шовинистическую пропаганду. Имеются также и малочисленные группы подобного толка.

В движении самодетельных инициатив, как видим, есть немало проблем. Одна из них — отделить откровенно антисоциальные от тех самодетельных объединений, которые активно помогают перестройке своей инициативой, справедливой критикой, конкретным делом, использовать их энергию для решения задач, стоящих перед обществом. Несомненно, начатое КПСС революционное обновление всех сфер жизни общества окажет благотворное влияние на общественное сознание, на советскую молодежь.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Материалы XIX Всесоюзной конференции КПСС. М., 1988. 3. Горбачев М. С. Перестройка и новое мышление для нашей страны и для всего мира. М., 1987. 4. Самодеятельные инициативы. Неформальный взгляд//Коммунист. 1988. № 9.

Поступила в редколлегию 22.06.88

А. И. НАВРОЦКИЙ

МЕСТО И РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТА

Задачи революционного преобразования высшей школы, поставленные XXVII съездом КПСС, требуют особого внимания к проблеме изучения студенческого коллектива, использования его возможностей в повышении эффективности подготовки будущих специалистов.

Социологический подход к данной проблеме требует рассмотрения студенческой академической группы как элемента более широкой системы — вузовского коллектива, поскольку условия существования и функционирования первичного студенческого коллектива в значительной степени определяются образованием более высокой степени общности — коллективом вуза, в деятельности которого полнее воплощаются потребности и интересы общества в целом [5, с. 164—165].

Коллектив вуза — сложная система, основными элементами которой являются профессорско-преподавательский состав, администрация, коллективы студентов и сотрудников научно-исследовательского сектора [1, с. 85—86]. Первичный студенческий коллектив занимает особое место в системе вуза. Представляя собой структурную единицу основного коллектива и отражая его особенности, он выступает как специфическое звено, через которое личность студента оказывается включенной в систему отношений коллектива вуза и общества в целом. Через характерную для него совокупность мотивов, целей, интересов, норм и ценностей, являющуюся отражением в особенной форме системы общественных отношений, первичный студенческий коллектив активно воздействует на своих членов, выступая важнейшим субъектом формирования личности студента в вузе.

Студенческая академическая группа предназначена для осуществления учебно-воспитательных функций. Ее существование обусловлено характером учебно-воспитательного процесса, который предполагает оптимальное взаимодействие студентов, преподавателей и администрации на всех уровнях — от основного до первичного коллектива. Такое взаимодействие — необходимое условие существования и залог успешного развития как коллектива вуза в целом, так и отдельных его элементов. На наш взгляд, вне этого взаимодействия студенческая академическая группа вообще не может рассматриваться в качестве первичного учебного коллектива, ячейки вузовского коллектива, в которой отражались бы характерные для вуза в целом отношения.

Главной детерминантой возникновения и функционирования коллектива выступает совместная социально значимая деятельность — внешнее условие его существования и внутреннее основание его развития. В вузе — это совместная учебно-профессиональная деятельность, лежащая в основе существования академической группы как первичного учебного коллектива. Специфика учебно-профессиональной деятельности заключается в том, что, несмотря на коллективную форму усвоения материала, она носит индивидуальный характер и традиционно представляет собой процесс личного усвоения знаний [3, с. 24—25].

В современном вузе сложилась ситуация, когда коллективные формы учебно-профессиональной деятельности, основанные на взаимодействии преподавателей и студентов, применяются относительно редко. Кафедра социологии и лаборатория конкретно-социологических исследований опросили студентов 107 групп восьми вузов Харькова. 47,7% опрошенных студентов отметили значительную распространенность лекций, излагаемых по аналогии с учебником, в преподавании общественных дисциплин, 46,5% — в преподавании профилирующих дисциплин. В отношении семинарских занятий, проводимых традиционным опросным методом, этот показатель составляет соответственно 75,1 и 62,1%. На распространенность проблемных лекций в преподавании общественных дисциплин указали 23,6% опрошенных, семинаров по типу творческой дискуссии — 19,1%, деловых игр — 6,7%. Эти показатели в преподавании профилирующих дисциплин составляют соответственно 22,9, 12,2 и 10,7%.

Превалирующий в вузе монологично-авторитарный стиль педагогического общения препятствует процессам коллективообразования на основе учебно-профессиональной деятельности. Студенческая академическая группа теряет свое воспитательное значение, уступая в этом, по мнению студентов, коллективам ССО, спортивных команд, а также коллективам, складывающимся на основе совместного проживания в общежитии [2, с. 129].

Выделение первичного студенческого коллектива в качестве основного объекта научного исследования в вузе вне его взаимосвязи с другими элементами вузовского коллектива представляет собой отражение реальной картины жизнедеятельности современной высшей школы, для которой характерен разрыв между участниками учебно-воспитательного процесса. Разнонаправленностью их деятельности во многом объясняется тот факт, что результатом усилий вузовского коллектива является не подготовка необходимых обществу специалистов высокой квалификации, а выпуск дипломированных работников.

В системе вуза коллектив академической студенческой группы обладает наибольшими воспитательными возможностями и выступает как центральное звено формирования личности будущего специалиста. Однако зачастую этот коллектив еще предстоит целенаправленно формировать на адекватной его задачам основе. Об этом свидетельствует данная студентами низкая оценка роли своих академических групп в учебно-воспитательном процессе.

Так, лишь 1,6 % опрошенных считают, что коллективы их групп в полной мере проявляют требовательность к научной работе своих членов, 6,4 % — к общественной работе, 10,6 % — к успеваемости, 10,9 % — к нравственному облику студентов, 15,2 % — к соблюдению трудовой дисциплины. Только 6,8 % опрошенных уверенно заявляют о присущем им чувстве ответственности перед коллективом группы за свои дела и поступки.

Студенческая академическая группа возникает, функционирует и развивается на основе учебно-профессиональной деятельности как разновидность трудового коллектива (поскольку учебно-профессиональная деятельность студентов, организованная как совместная деятельность с профессорско-преподавательским составом, выступает как разновидность трудовой деятельности).

В советской философской литературе сложился устойчивый подход к трудовому коллективу как к «основной ячейке социалистического общества». Согласно данному подходу на первый план справедливо выдвигается общественное содержание понятия «коллектив», который рассматривается в качестве особенного звена в системе социалистических общественных отношений [4, с. 54—55; 8, с. 116—120].

Между тем включенность в систему общественных отношений выступает необходимым, но недостаточным условием выделения коллектива как основной ячейки социалистического общества. В таком качестве трудовой коллектив можно рассматривать в том случае, если в его структуре не только представлено большинство присущих нашему обществу видов общественных отношений, но и сам он является главным субъектом этих отношений.

Неблагоприятные тенденции в общественной жизни страны, проявившиеся в 70-е годы и оказывающие негативное воздействие на социальный организм до настоящего времени, обусловили положение, когда трудовые коллективы выступали не в качестве субъектов политических, экономических, правовых и других отношений, а как объекты манипулирования со стороны административно-бюрократического аппарата.

Подобное положение было характерно и для такой разновидности трудовых коллективов, как студенческие. За редкими исключениями отношения между студентами, преподавательским составом, администрацией вуза, общественными организациями складывались как субъект-объектные, где объектом педагогического, административного, воспитательного воздействия являлись студенческие коллективы разного уровня. У студентов вуза имелись многочисленные опекуны и наставники, действующие в основном авторитарными, приказными методами. Как справедливо отмечает И. С. Кон, «привычка к постоянной опеке воспитывает внутреннюю потребность в ней, нерешительность, инфантильность к самостоятельным решениям» [6, с. 119]. Полученные нами в результате опроса данные подтверждают факт распространенности подобных явлений в студенческой среде. Так, о стремлении самостоятельно решать вопросы жизни коллектива твердо заявили лишь 16,7 % опрошенных, а о желании искать новые формы совме-

стной работы — 5,6 %. Нежелание действовать самостоятельно 22,2 % опрошенных студентов объясняют неизбежным увеличением общественной нагрузки, 38,5 % опасаются дополнительных сложностей, конфликтов с администрацией. Пассивность жизненной позиции значительной части студентов подтверждает и их отношение к распространенным в студенческой среде некоторым негативным явлениям. Например, вещизм «осуждают, но не высказывают своего мнения» 53,2 % респондентов, употребление спиртных напитков — 34,9 %, половую распушенность — 33,4 %. Об активной позиции в отношении названных явлений заявили соответственно 7,8, 17,1 и 19,5 % опрошенных.

Совершенно очевидно, что путь к решению проблем высшей школы (а значит, и общества в целом) лежит через развитие инициативы и творчества, активизацию всех участников учебно-воспитательного процесса в вузе, дальнейшее развитие в высшей школе демократических начал, студенческого самоуправления. Однако в подходе к решению этой задачи существует тенденция к разрыву между представляющими собой единство составляющими вузовского коллектива — студенческими, преподавательскими коллективами, администрацией. В настоящее время делается акцент на развитие только студенческого самоуправления (ССУ), которое не может быть действенным в рамках современного вуза с его недостаточно интенсивными темпами демократизации, слабой возможностью преподавательских и студенческих коллективов влиять на принимаемые администрацией решения, присущим администрации и общественным организациям стремлением к излишней регламентации деятельности кафедр и других подразделений. (Именно такую оценку состояния перестройки деятельности своего вуза дали преподаватели и студенты Днепропетровского университета в ходе исследования, проведенного кафедрой социологии ХГУ в 1987 г.). ССУ может выступать лишь как элемент системы вузовского самоуправления и по сути должно представлять собой соуправление, предполагающее совместное решение вопросов внутривузовской жизни всеми участниками учебно-воспитательного процесса. Развитие ССУ определяется общим процессом демократизации жизни вуза и страны в целом.

При такой постановке вопроса снимаются обоснованные опасения ряда авторов в возможности искажения принципов самоуправления в случае стихийного, неуправляемого развития ССУ и неизбежной некомпетентности сугубо студенческого самоуправления [3, с. 71; 9, с. 80]. Иными словами, действенное развитие ССУ возможно только на основе взаимодействия студенческих, преподавательских коллективов и администрации, которое должно осуществляться как соуправление всеми сторонами жизнедеятельности вуза.

По нашему мнению, зрелый трудовой коллектив может эффективно действовать и развиваться лишь как самоуправляющийся. Развитость самоуправленческих начал в его деятельности яв-

ляется важной характеристикой социального потенциала трудового коллектива, критерием его зрелости. Студенческий учебный коллектив специфичен. Развитие ССУ предполагает продуктивное взаимодействие студенческой академической группы как основного звена в системе ССУ с преподавательским коллективом и администрацией в процессе решения основных вопросов жизнедеятельности вуза. Степень сбалансированности самоуправленческих начал в деятельности студенческой группы и ее взаимодействие с преподавательским коллективом могут служить критерием зрелости первичного студенческого коллектива, показателем эффективности его влияния на формирование личности будущего специалиста.

Список литературы: 1. *Алексащенко А. П.* Коллектив как фактор трудового воспитания студентов//Трудовой коллектив и формирование личности. М., 1983. 2. *Ветошкин А. П.* Место и роль студенчества в развитии социалистического общества. Томск, 1986. 3. *Жуков Ю. М.* Реплика психолога//Вестн. высш. шк. 1986. № 11. 4. *Коган Л. Н.* Трудовой коллектив и проблемы всестороннего развития личности//Социалистическая личность и культура. Свердловск, 1984. 5. *Коммунистические идеалы и становление личности студента.* Х., 1977. 6. *Кон И. С.* Социология личности. М., 1967. 7. *Марисова Л. И.* Студенческий коллектив: основы формирования и деятельности. К., 1985. 8. *Подмарков В. Г.* Человек в трудовом коллективе. М., 1982. 9. *Приходько Н. И., Мищик Л. И.* Без руля и ветрил//Вестн. высш. шк. 1987. № 5.

Поступила в редколлегию 29.06.88

С. И. МУРАТОВ

ОПЫТ КОНТЕНТ-АНАЛИЗА ЧИТАТЕЛЬСКИХ ИНТЕРЕСОВ ИНФОРМАЦИОННОГО БЮЛЛЕТЕНЯ «АРГУМЕНТЫ И ФАКТЫ»

Перестройка затронула все без исключения сферы деятельности человека. Огромный объем информации, отражающей поступательное движение перестройки, содержится в периодической печати. Поэтому неудивителен возросший интерес советских людей к периодическим изданиям. Страницы газет, журналов насыщены громадным количеством новых идей, мыслей, исторических фактов и т. д. Люди стремятся познать новое, получить наиболее полную информацию по различным вопросам.

Одним из авторитетных и имеющих большой спрос изданий является информационный бюллетень «Аргументы и факты». Его популярность среди читательской аудитории растет из года в год. Об этом свидетельствует огромная читательская почта, поступающая в редакцию еженедельника.

Все это предопределило проведение контент-анализа, цель которого — выявление направлений публикуемого материала по различным сферам деятельности за два года (1986 и 1987 гг.). Исследование строилось на основании публикуемых вопросов из читательской почты.

Для того чтобы анализ вопросов носил системный характер, они были сгруппированы по следующим сферам жизнедеятельности общества: 1) политические; 2) экономические; 3) социальные; 4) идеологические. Контент-анализ проводился с помощью метода сравнения вопросов читателей за 1986 и 1987 гг.

В 1986 г. было опубликовано 318 вопросов, а в 1987 г. — 404 (остальные данные будут приведены в % выражении).

Исследование показало необходимость разграничения на вопросы о событиях внутри страны и за рубежом. В 1986 г. зафиксировано 60,4 % вопросов, относящихся к проблемам внутренней жизни страны, и 36,2 % вопросов о внешних процессах, в 1987 г. — соответственно 69,0 и 27,2 %. Это свидетельствует о возрастании интереса читателей к тем изменениям, которые происходят в стране.

Вопросы первой группы — политические — составили в 1986 г. 31,4 %, на следующий год их количество увеличилось до 32,6 %. Прослеживаемая пропорция (1/3 от всего количества вопросов) говорит о постоянном интересе читателей ко всевозможным политическим проблемам. Внутриполитические вопросы (в 1986 г. — 8,1 %, в 1987 г. — 18,8 %), как правило, касаются происходящих в нашем обществе перемен. Перестройка партийной и кадровой работы, избирательной системы, демократизация общества и многое другое волнуют авторов писем. Реформа политической системы набирает ход, значит, все больше будет возрастать интерес, а следовательно, и участие в ней советских людей. Многие письма посвящены истории становления Советского государства.

Социальная сфера — одна из важнейших сфер жизнедеятельности любого общества. Интерес к ней в нашей стране вполне объясним. Количество вопросов, касающихся данной сферы, возросло с 32,1 % в 1986 г. до 36,3 % в 1987 г. Наблюдается тенденция повышенного интереса к социальной сфере в СССР (соответственно по годам 26,7 и 29,4 %) и за рубежом (5,3 и 6,9 %).

Вопросы читателей в основном затрагивают те стороны жизни, где до сих пор существует достаточное количество проблем. Это проблемы строительства и распределения жилья, пенсионного обеспечения, здравоохранения, автосервиса, преступности, наркомании и многие другие. Интерес к зарубежным странам проявляется в вопросах о безработице, уровне жизни, музыке и др.

Несколько неожиданными оказались результаты анализа вопросов, связанных с проблемами экономики. Количество данных вопросов уменьшилось с 33,0 % в 1986 г. до 27,2 % в 1987 г. Причем это характерно и для внешнеэкономических вопросов (соответственно с 7,5 до 6,4 %) и для вопросов, касающихся перестройки экономики в стране (соответственно с 25,4 до 20,8 %). Повышенный интерес вызывают такие проблемы, как ценообразование, индивидуальная трудовая деятельность, развитие кооперации, производство различных видов продукции высшего качества, соотношение между спросом и предложением, а также внешняя торговля, развитие экономических сфер других стран, импорт и др.

Снижение интереса к экономическим проблемам, особенно внутригосударственным, по сравнению с политическими и социальными объясняется, с одной стороны, важными политическими событиями (например, встреча в Рейкьявике на высшем уровне и т. п.), проходившими на протяжении 1987 г. С другой стороны, 1987 г. был отмечен большим количеством публикаций на экономические темы, и поэтому, возможно, многие вопросы отпали сами собой. Вместе с тем заметим, что по абсолютному показателю количество вопросов по экономике в 1987 г. по сравнению с 1986 г. возросло.

Что касается вопросов в идеологической сфере, то их было крайне мало: 3,5% — в 1986 г. и 3,7% — в 1987 г. Особый интерес у читателей вызывает информация, связанная с подрывной деятельностью различных западных радиостанций, работой советской таможни, деятельностью многочисленных церковных служб и т. п.

Проведенный контент-анализ показал, что публикуемые информационным бюллетенем «Аргументы и факты» материалы обуславливают интерес к изданию у многочисленных читателей. Обратная связь (ответы на вопросы, возможность читателей высказаться на страницах еженедельника) позволяет поддерживать и постоянно увеличивать читательскую аудиторию данного печатного органа.

Результаты исследования дают возможность разработать следующие рекомендации. Во-первых, материалы, публикуемые в еженедельнике должны быть максимально приближены к читательским запросам, т. е. необходимо увеличить публикацию ответов на вопросы читателей в форме обширных статей, бесед, интервью и т. п. Во-вторых, в целях наиболее широкого охвата читательской почты нужно систематизировать вопросы (а следовательно, и ответы) по различным направлениям и не 1—2, а 3—4 номера и больше полностью посвящать ответам на вопросы читателей. В-третьих, необходимо увеличить подборку материалов, посвященных различным сторонам идеологической деятельности, с тем, чтобы полнее учитывать читательские запросы в этой области.

Поступила в редколлегию 06.05.88

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Якуба Е. А.</i> Социологический анализ общественного мнения как инструмент перестройки	3
<i>Бакиров В. С., Писаренко В. И., Свеженцева Ю. А.</i> Фундаментальные жизненные ценности-цели и социальная активность личности	9
<i>Андрющенко А. И., Хижняк Л. М.</i> Развитие общественно-управленческой активности рабочих в условиях коллективных форм производственной деятельности и самоуправления	16
<i>Нецвит Л. Ф.</i> Производственная демократия как фактор формирования отношения к труду у рабочих	21
<i>Яковенко Т. В.</i> Влияние условий труда на развитие трудовой активности работников	25
<i>Привоторов В. А., Лимаров А. И.</i> Культура мотивации труда современного промышленного рабочего (Опыт социологического исследования)	31
<i>Назаренко О. А.</i> Социальная эффективность бригадной организации труда как предмет социологического анализа	36
<i>Темкин М. В.</i> Линейные руководители в традиционной системе управления (К вопросу о статусной маргинальности)	40
<i>Николаевский В. Н.</i> Воспитание как социологическая система (К постановке проблемы)	45
<i>Ковалева И. Д.</i> О диалектике творческого поиска	49
<i>Волошин С. В.</i> Самодетельные социальные инициативы и проблемы социализации молодежи	54
<i>Навроцкий А. И.</i> Место и роль студенческого коллектива в системе подготовки специалиста	58
<i>Муратов С. И.</i> Опыт контент-анализа читательских интересов информационного бюллетеня «Аргументы и факты»	62

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

ВЕСТНИК ХАРЬКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

№ 342

**Методологические и методические проблемы
социологических исследований социальной активности личности**

Редактор *Л. А. Копецкая*
Художественный редактор *В. А. Рияка*
Технический редактор *Г. П. Александрова*
Корректор *Е. В. Сергина*

№ 12779—ОИБ

Сдано в набор 30.08.89. Подписано в печать 29.09.89. Формат 60×90/16. Бум. тип. № 2. Гарнитура литературная. Печать высокая. Усл.-печ. л. 4. Усл. кр.-отт. 4,25. Уч.-изд. л. 5. Тираж 500 экз. Изд. № 1895. Зак. 1272. Цена 70 к. Заказное.

Издательство при Харьковском государственном университете издательского объединения «Выща школа».
310003 Харьков, ул. Университетская, 16.

Харьковская городская типография № 16.
310003 Харьков, ул. Университетская, 16.