

К-14038

ОМИТЕТ СССР
ЗОВАННЮ

ISSN 0453-8048



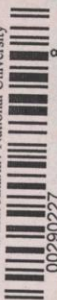
**ХАРЬКОВСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА**

351'91

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

"ОСНОВА"

V.N. Karazin Kharkiv National University

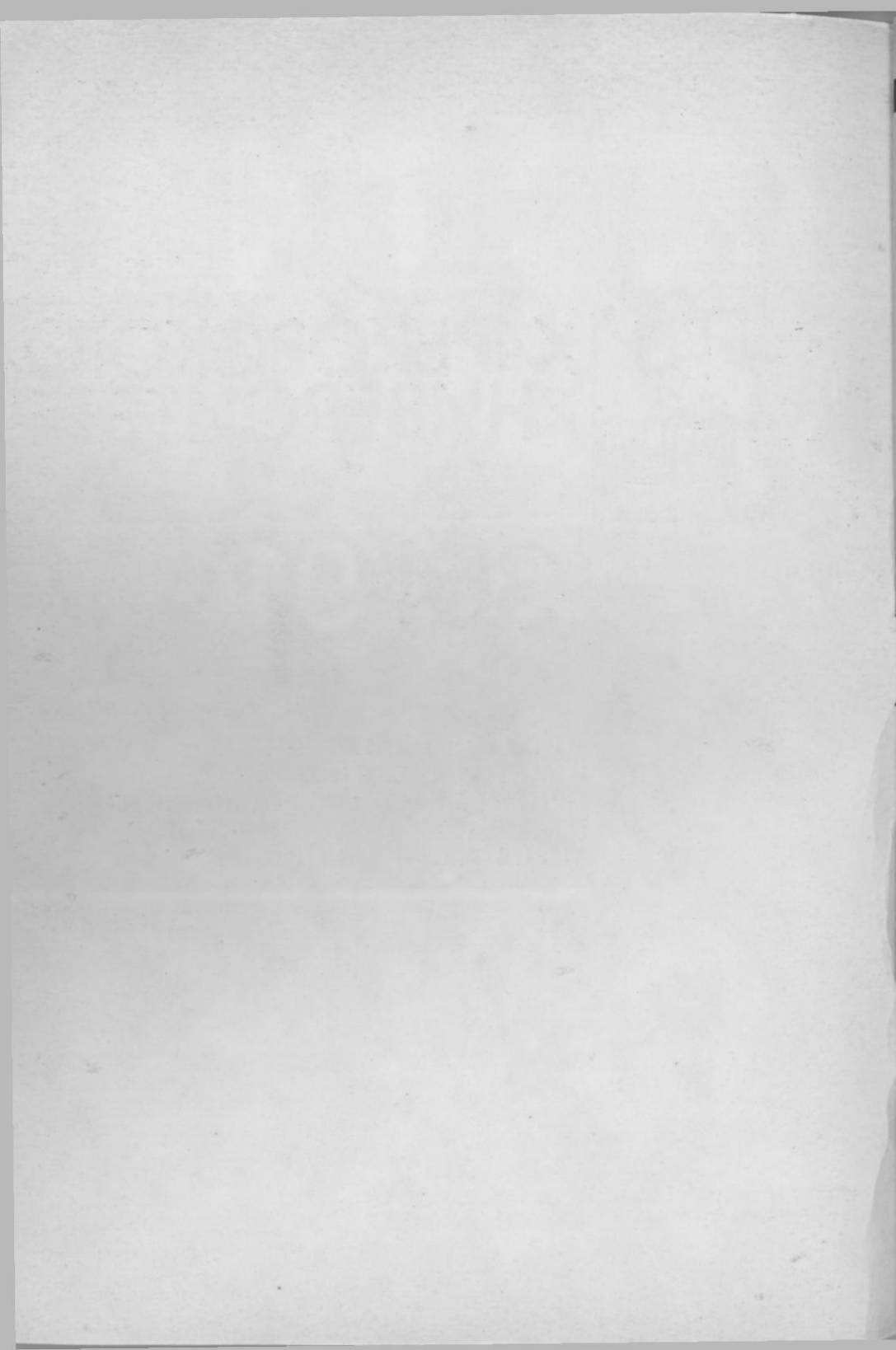


00290227

8

гн. Харьк. ун-та. 1991. № 351. Методологич. и методич. проблемы
социальной активности личности. 1—65.

« ОСНОВА »



BEETLEWORK

ХАРЬКОВ
ИЗДАТЕЛЬСТВО «ОСНОВА»
ПРИ ХАРЬКОВСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
УНИВЕРСИТЕТЕ
1991

В вестнике рассматриваются методологические и методические проблемы социологических исследований социальной активности личности, развиваются положения специальной социологической теории социальной активности, уточняются понятия типа социальной активности, ее содержание, формы и механизмы формирования, анализируется соотношение социальной активности и социальности, характеризуются критерии и показатели активности. Особо исследуются детерминанты социальной активности, рассматриваются вопросы методологии и методики социологического анализа трудового коллектива как условия развития социальной активности личности. Рассмотрены также механизмы формирования творческой активности молодых специалистов в системе вуз — производство.

Для научных работников, преподавателей 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. Андрищенко*, канд. филос. наук, доц. *И. Д. Ковалева*

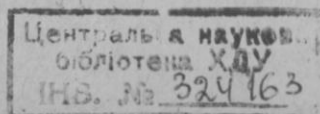
Адрес редакционной коллегии: 310077 Харьков, пл. Дзержинского, 4, университет, кафедра социологии, тел. 45-74-05

Редакция историко-философской, социологической и экономической литературы
Зав. редакцией *Л. Н. Авраменко*

к-14038

0302010000-004
В М226(04)-91 — Заказное

© Харьковский государственный университет, 1991



КУЛЬТУРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: ПРОБЛЕМА ЦЕЛОСТНОСТИ

Исторически сложилось так, что в структуре личности культура стала рассматриваться как особый, самостоятельный пласт. То же явление наблюдается на уровне общественного организма в целом. Между тем культуры «вообще» не существует в действительности (нет ее и в обществе как самостоятельной сферы) [1, с. 132]. Реально культура «живет» и проявляется в самых различных областях жизнедеятельности человека, отсюда и специализация — мы говорим о профессиональной, экономической, политической и иных культурах. Такое «расщепление» культур закономерно, однако нет ничего более пагубного для культур, чем их замкнутость в себе, в конечном счете ведущая к их деградации. Связь, взаимопроникновение культур в человеческой деятельности является необходимым условием их существования и развития, иначе каждая из них становится «квазикультурой», а в худшем случае превращается в свою противоположность. Подтверждением этому служит метаморфоза профессиональной культуры специалистов в нашей стране. На первых этапах социалистического строительства остро ощущалась потребность в специалистах-профессионалах, на что и был сделан главный акцент в их подготовке, преобладающий и по сей день. Что касается иных культур, то они лишь «вкрапливались» отдельными фрагментами в подготовку (например, политическая). В результате, как образно заметил М. Антонов, это привело к «одичанию» специалиста (см.: [2]), т. е. к профессиональному кретинизму, который является противоположностью профессиональной культуры. Перестройка как раз и обнажила этот порок: профессиональное бескультурье специалистов приобрело массовый характер, породило негативные социальные последствия их деятельности. Не в меньшей мере это относится и к политической культуре, замкнутость которой привела к политическому кретинизму.

Подобных «спецов» порождала сама обстановка застойного периода: экстенсивное развитие производства, господство командно-административных методов управления нуждались именно в бескультурном специалисте, запрограммированном и отлаженном как некий механизм. Постепенно даже такое понятие, как творчество, стало терять культурный смысл. Г. С. Батищев верно подметил, что у технических работников, например, обнаружилась неспособность видеть в творчестве что-либо загадочное, их творчество свелось к более эффективному способу добиться предудказанных результатов [3, с. 54]. В еще большей мере это можно отнести к творчеству в сфере социального познания, социальных преобразований в целом.

Следует с огорчением признать, что идея В. И. Ленина о воспитании высококультурных людей, способных творчески созидать

новое общество, не получила развития и не была претворена в жизнь. Само понятие «культурность», которое В. И. Ленин определял как меру присвоения человеком всего нового, передового в человеческой деятельности, было подменено далеко не адекватным понятием «образование». Не случайно во введении всеобщего среднего образования видели главный критерий завершенности культурной революции в нашей стране. Однако перестройка показала, что до этого нам еще очень далеко (вряд ли завершению культурной революции способствовало бы и введение всеобщего высшего образования, тем более в его существующем виде).

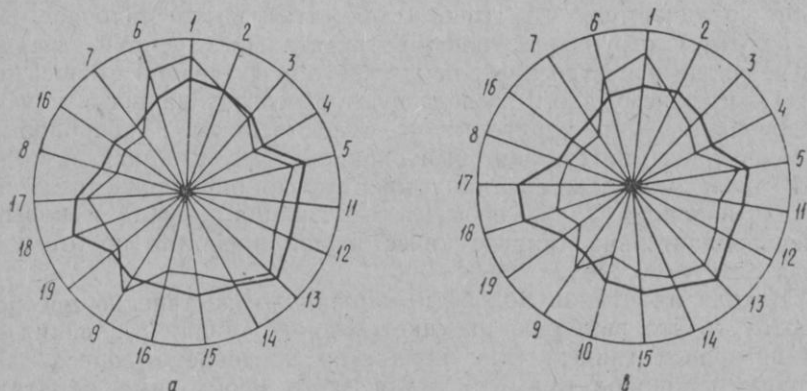
Невзирая на то, что идеи перестройки пробудили активность народных масс во всем многообразии ее форм, все еще с большим трудом осознается, что результаты перестроечных процессов определяются мерой культурности деятельности человека во всех сферах и на всех уровнях, т. е. способностью создавать новое и приумножать накопленное. Именно в этом отношении мы продвигаемся вперед весьма медленно. Прав Л. И. Абалкин, утверждая: «До сих пор мы живем в психологии дележа и ломаем голову не над тем, как больше создать... а над тем, как лучше разделить то, что даже и создано не нами» [4, с. 25]. Уже это явление свидетельствует об отсутствии элементарной культуры экономического мышления. Нетрудно заметить, что в программах современных социально-политических «движений», «инициатив» и т. п. содержится конгломерат не связанных между собой, а нередко взаимоисключающих «осколков» разных культур (экономической, политической, нравственной и др.). «Разлад» культур наблюдается в общественном мнении.

Особую актуальность приобретает проблема «осколочной» культуры у специалистов, которая, как уже говорилось, дорого обходится обществу. Корни этого явления лежат в несовершенстве вузовской подготовки. Специализация в учебно-воспитательной деятельности зашла так далеко, что сложился ряд своего рода «субкультур» в учебно-воспитательном процессе. Так, например, в преподавании общественных дисциплин — что ни кафедра, то своя субкультура (попытки как-то сбалансировать усилия, установить связь между кафедрами, как правило, не достигают цели). Малоэффективны и меры по обеспечению связи преподавания профилирующих и общественных дисциплин. Стала замкнутой так называемая «общественно-политическая практика» студентов (в сущности, неотделимая от профессиональной, производственной практики). На наш взгляд, сейчас неоправданно абсолютизируется студенческое самоуправление, тогда как проблема управления должна решаться на уровне целостного вузовского коллектива.

В итоге подготовка специалиста складывается как бы из отдельных «блоков», слабо связанных между собой. И нет оснований полагать, что все эти «блоки» сливаются сами собой в единое, диалектическое целое. Надо сказать, что процесс интеграции (системогенез) качеств специалиста не нашел должного отраже-

ния в научной литературе. Как правило, исследуются закономерности становления лишь отдельных их подструктур, как бы «вырванных» из контекста целостной культуры личности специалиста (например, профессиональных, политических, нравственных). Кафедра социологии провела сравнительные исследования деятельности молодых специалистов 70-х и 80-х гг., выпускников Харьковского университета (всего обследовано около 3 тыс. со стажем работы от 1 до 6 лет). Одна из задач исследований заключалась в том, чтобы выявить уровень и динамику их вузовской подготовки на этапе адаптации к практической деятельности. Использовался метод экспертных оценок и самооценок выпускников.

Социологические исследования показали, что культурный потенциал молодого специалиста, с которым он приходит на производство, носит весьма разрозненный характер и процесс консолидации сил молодого специалиста протекает довольно медленно и противоречиво (среднестатистическая его длительность — не менее 5 лет). На рисунке по результатам исследований, проведен-



Динамика культурного потенциала молодых специалистов на этапе адаптации к практической деятельности:

а — по данным 1978 г.; в — по данным 1988 г.

1 — знание общенаучных дисциплин по профилю подготовки; 2 — знание современных актуальных научных проблем; 3 — знание современных методик исследования; 4 — знание современной аппаратуры, применяемой в исследованиях; 5 — знания по узкой специальности; 6 — знания из области общественных наук; 7 — знания основ организации и управления коллективом; 8 — знание теоретических и методических основ политико-массовой работы; 9 — знание иностранного языка; 10 — знания в области литературы, искусства, общекультурная эрудиция; 11 — умение ориентироваться в потоке современных научных знаний и находить нужные; 12 — умение применять теоретические знания на практике; 13 — умение самостоятельно пополнять знания; 14 — умения и навыки научно-исследовательской работы; 15 — умение рационально организовать свою работу; 16 — умение организовать совместную работу коллектива; 17 — умение самостоятельно анализировать и оценивать сложные социально-политические проблемы современности; 18 — умение отстаивать свои взгляды и убеждения; 19 — умение вести пропагандистскую, политико-воспитательную работу.

— вузовский потенциал;
- - - послеадаптационный потенциал.

Радиус круга соответствует четырехинтервальной порядковой шкале.

ных в 1978 и 1988 гг., обнаруживаются качественные изменения культурного потенциала выпускника в ходе его адаптации, но не в той мере, как этого следовало ожидать. Так, среднестатистический показатель его самооценок молодыми специалистами по данным 1978 г. возрос всего на 5 %, по данным 1988 г. — на 10 %. Более динамичными оказались такие признаки культуры выпускника, как умение самостоятельно анализировать и оценивать сложные социально-политические проблемы современности (особенно это характерно для молодых специалистов 1988 г.); умение отстаивать свои взгляды и убеждения, ориентироваться в потоке современных научных знаний, самостоятельно пополнять свои знания и др. За время адаптации заметно повышается и общекультурная эрудиция молодого специалиста. Вместе с тем отдельные показатели снижаются, в частности, уровень общетеоретической профессиональной подготовки, знаний из области общественных наук, знаний иностранного языка.

Характерно, что по конфигурации позиции *a* и *b* на рисунке мало отличаются, что говорит о стабильности (точнее, консерватизме) структуры учебно-воспитательных усилий, несмотря на развитие перестроечных процессов в современной высшей школе. По-прежнему здесь господствуют рассогласованность и неупорядоченность, что приводит к существенным диспропорциям в культурном потенциале выпускников. Так, амплитуда колебаний числа молодых специалистов, высоко оценивших роль вуза в формировании у них необходимых знаний, умений и навыков, очень значительна (индекс качественной вариации по этому показателю $I=80,2\%$).

В ходе адаптации подобные «ножницы» постепенно преодолеваются (и это видно на рисунке). Однако общая тенденция еще не позволяет увидеть, как конкретно протекает процесс «агрегации» признаков культуры. Для этого необходимо обратиться к результатам факторного анализа самооценок уровня своих знаний, умений и навыков молодыми специалистами в до- и послеадаптационный периоды (см. таблицу).

Как видно из таблицы, знания, умения и навыки, приобретаемые выпускником в современном вузе (доадаптационный период), группируются в три ядра (фактора), за которыми кроются интегральные свойства, не сводимые к сумме их составляющих. Подобные свойства как раз и являются элементами культурного потенциала будущего специалиста.

Первый фактор нагружают признаки 6, 7, 8, 10, 16, 17, 18 и 19, которые характеризуют подготовку специалиста к выполнению социальных функций. Примечательно, что сюда входит как знание общественных наук, основ организации и управления, политико-массовой работы, так и умение реализовать на практике эти знания (организовать работу коллектива, самостоятельно анализировать и оценивать сложные социально-политические проблемы, отстаивать свои взгляды и убеждения, вести пропагандистскую, воспитательную работу). Выделение этого фактора при ана-

лизе говорит о том, что в принципе современный вуз располагает возможностями готовить специалиста к социальной деятельности, отвечающей критериям культуры, однако, к сожалению, используются они весьма ограниченно. Это видно по оценкам молодыми специалистами знаний, умений и навыков социальной деятельности (в индексном выражении они приобрели отрицательное значение, кроме знаний из области общественных наук). Если же взять суммарный показатель самооценок, то он близок к максимальному лишь у 2 % молодых специалистов.

Второй фактор, характеризующий вузовскую подготовку, нагружают признаки 1, 2, 3, 4, 5. Его можно интерпретировать как профессионально-информационный потенциал будущего специалиста. Характерно, что умения и навыки практической профессиональной деятельности выделились при анализе в самостоятельный (третий) фактор, к которому, в частности, относятся умение ориентироваться в потоке современных научных знаний и находить нужные (11), применять теоретические знания на практике (12), самостоятельно пополнять знания (13), навыки научно-исследовательской работы (14), умение рационально организовать свою работу (15).

Следует отметить, что ряд качеств одновременно относятся к нескольким факторам. Таковы общекультурная эрудиция (1 и 3 факторы), умение организовать работу коллектива (1 и 3), умение отстаивать свои взгляды и убеждения (1 и 3) и др. Это свидетельствует о том, что в вузовской подготовке складываются элементарные связи между отдельными «субкультурами» личности будущего специалиста (профессиональной, организационно-управленческой, общекультурной эрудицией и др.). Но это лишь зачатки целостности культурного потенциала, носящие весьма неустойчивый характер.

В процессе адаптации к практической деятельности происходят изменения главным образом в структуре профессионального потенциала выпускника. Если в вузовской подготовке он распался на два ядра, то теперь представляет единое целое (см. таблицу, графа «послеадаптационный период», фактор 1), причем становится «идеально чистым» в профессиональном отношении. В процессе вузовской подготовки к нему подключались такие признаки, как знание иностранного языка, знания в области литературы, искусства, общекультурная эрудиция, умение отстаивать свои взгляды и убеждения и др., теперь же в ходе адаптации они вообще вытесняются на периферию. Это и есть тот случай, когда, говоря словами Кузьмы Пруtkова, специалист становится «флюсу подобен».

Потенциал социальной деятельности молодого специалиста в ходе адаптации по своей структуре остается неизменным (см. таблицу, графа «фактор 2»). Характерно, что и он «очищается» от общекультурной эрудиции, и этот факт настораживает, поскольку является признаком технологизации, формализации социальных функций.

Факторная матрица самооценок молодыми специалистами своих знаний, умений и навыков в до- и послеадаптационный периоды

Знания, умения и навыки *	Факторные нагрузки					
	Доадаптационный период			Послеадаптационный период		
	Фактор			Фактор		
	1	2	3	1	2	3
1	0,068	- 0,511	0,101	0,327	0,206	0,359
2	0,197	- 0,634	0,252	0,652	0,172	0,147
3	0,178	- 0,586	0,217	0,782	0,099	- 0,033
4	0,164	- 0,487	0,177	0,587	0,084	- 0,089
5	0,053	- 0,492	0,264	0,603	0,028	0,233
6	0,331	- 0,273	0,025	- 0,003	0,451	0,407
7	0,542	- 0,264	0,060	0,154	0,702	0,003
8	0,642	- 0,230	0,024	0,079	0,757	0,064
9	0,130	- 0,244	0,201	0,172	0,037	0,333
10	0,356	- 0,030	0,360	0,073	0,153	0,495
11	0,196	- 0,270	0,626	0,477	0,224	0,398
12	0,155	- 0,258	0,591	0,486	0,208	0,285
13	0,114	- 0,147	0,695	0,446	0,138	0,353
14	0,118	- 0,442	0,496	0,570	0,148	0,249
15	0,328	- 0,131	0,626	0,281	0,368	0,217
16	0,503	- 0,034	0,410	0,226	0,663	0,065
17	0,597	- 0,035	0,317	0,112	0,448	0,362
18	0,522	- 0,047	0,477	0,164	0,403	0,282
19	0,723	- 0,116	0,221	0,052	0,662	0,193

* Цифровые обозначения в этой графе соответствуют обозначениям, приведенным в подписи к рисунку.

Неожиданно выделился третий фактор в структуре качеств молодого специалиста в послеадаптационный период, его составляют признаки 1, 6, 9 и 10. Видимо, это и есть «омертвленный капитал» в деятельности молодого специалиста.

Таким образом, если в вузовской подготовке специалиста на уровне отдельных фрагментов отчасти складывается целостность его культурного потенциала, то на производстве происходит резкая поляризация компонентов культурного потенциала, в частности, профессионального, социального и собственно культурного (в смысле общекультурной эрудиции). Парадокс заключается в том, что рост одного из компонентов ведет, как правило, к понижению другого (происходит своеобразное вытеснение). Причин этому много. Одна из них — недоработка вуза, порождающая дефицит целостности культурного потенциала личности выпускника. Включаясь в практическую деятельность с ее многообразием функций, молодой специалист оказывается беспомощным и вынужден специализироваться в чем-то одном, накапливая недостающие знания, умения и навыки. Отсюда и вытеснение одной культуры другой, усугубляемое и самой производственной ситуацией, которая по-прежнему требует «одномерности» личности специалиста.

Список литературы: 1. Ковальзон М. Я. К вопросу о месте понятия «культура» в системе категорий исторического материализма. // *Вопр. философии*. 1978. № 1. 2. Антонов М. Кто положит предел одичанию? // *Студенческий меридиан*. 1988. № 5. 3. Батищев Г. С. О творчестве. // *Природа*. 1986. № 6. 4. Абалкин Л. И. Не делить, а зарабатывать // *Огонек*. 1989. № 41.

Поступила в редколлегию 19.05.89.

И. Ю. БЕЛОХВОСТИКОВА

К ВОПРОСУ О МЕХАНИЗМАХ ФОРМИРОВАНИЯ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Повышение требований к творческой активности специалистов является объективной необходимостью и определяется в конечном итоге сегодняшним уровнем развития общественных отношений, степенью зрелости нашего общества. Философско-социологический аспект проблемы творческой активности заключается в рассмотрении творческой активности как одного из фундаментальных социальных свойств личности. В этом плане социологический аспект фиксирует внимание на социальной сущности творческой активности, на системе ее социальной детерминации, на диалектике общественного и индивидуального в развитии творческой активности, на процессе целенаправленного формирования творческой активности личности под влиянием общественных потребностей.

Предметом нашего рассмотрения является не активная деятельность и не творческая деятельность как таковая, а творческая активность личности как ее сущностная характеристика. Творческая активность, на наш взгляд, есть интегративная характеристика личности, социальное качество человека, проявляющееся и формирующееся в конкретных видах деятельности. Творческая активность характеризует конкретную деятельность как со стороны количественной меры ее интенсивности, так и со стороны ее качественной новизны. Понятие качественной новизны означает в данном случае обогащение сущностных сил человека, развитие самого человека как субъекта в его деятельностном отношении к миру. Как отмечает М. С. Кветной, «... творчески-продуктивная деятельность постоянно выводит человека на новые уровни выявления и совершенствования своих сущностных сил. Она в конкретных своих актах снимает достигнутый уровень развития человека и мира его культуры, открывает и реализует новые его возможности» [1, с. 19].

Творческая активность личности не определяется каким-либо одним фактором или группой факторов. Уровень развития творческой активности и степень проявления ее в деятельности обусловлены прежде всего взаимосвязью интеллектуальных характеристик, определенных личностных качеств, мотивацией и системой ценностных ориентаций личности. Центральной частью нашего исследования выступает социологический анализ того ком-

понента творческой активности, который актуализируется в процессе воспитания и образования.

История знает примеры, когда государственная политика, направленная на изменение социальных, экономических, политических отношений в обществе, буквально начиналась с перестройки образования (см., напр., [2]). Вместе с тем в настоящее время зафиксировано объективное противоречие между социальным заказом на творчество и уровнем подготовки специалистов с высшим образованием, между необходимостью получения социально значимых результатов в любых областях деятельности и индивидуальным выражением социальных возможностей.

Формирование творческой активности личности, становление отдельных ее компонентов начинается в самом раннем детстве, получая дальнейшее развитие в процессе обучения в школе и в вузе. Обучение, по мнению Л. С. Выготского, «является в школьном возрасте решающим моментом, определяющим всю судьбу умственного развития ребенка» [3, с. 199]. Однако многочисленные исследования постановки учебной деятельности в средней школе фиксируют низкий уровень развития основ теоретического мышления у школьников — важнейшей составной части творческой активности.

Известно и то, что советская студенческая молодежь по уровню интеллектуального развития занимает далеко не первое место в мире.

На сегодняшний день «формула» образованности существенно изменилась, в ней доминирует не количество знаний, а общее развитие, культура методологического мышления, способность оперативно включать информацию в контекст своей деятельности. Один из ведущих исследователей НТП в Японии Масанори Моритани пишет, что «сейчас Япония остро нуждается не в односторонней массе просто способных студентов, а в людях необычайно одаренных, неортодоксальных, располагающих потенциалом для решения самых сложных задач» [4, с. 139]. В то же время у значительной части советской молодежи социологами обнаружена тенденция отказа от творческого труда. Так, по данным Е. М. Головахи, лишь 15—20 % молодых людей стремятся к сугубо творческому труду, для остальных содержание будущей профессиональной деятельности имеет не главное значение в процессе выбора перспективы жизни [5, с. 93].

Объяснение данному феномену, по-видимому, нужно искать в социокультурной обусловленности развития творческих основ личности. На протяжении нескольких поколений подлинное творчество не получало должной оценки, гарантом социального успеха и подъема была конформность. Инерция застоя лишила человека возможности творческой самоотдачи, породила социальный скепсис и апатию.

В то же время сегодня остро необходимы повсеместная активизация сущностных сил личности, развитие творческой активности, особенно в той сфере общественной жизни людей, специаль-

ное назначение которой состоит в выявлении и обогащении человеческих способностей, в сфере высшего образования. Для полноценной реализации творческих возможностей и способностей в будущей профессиональной деятельности необходимо становление творческого отношения в качестве общественной нормы применительно ко всем сферам жизнедеятельности студентов. Системообразующим фактором актуализации творческой активности в жизнедеятельности студента, на наш взгляд, может выступать его участие в научно-исследовательском процессе, его научная активность. Разумеется, ведущей деятельностью студента в вузе является его учебная работа. Поэтому естественно предположить, что формирование основ творческой активности начинается именно в этой сфере, впоследствии распространяясь на остальные сферы жизнедеятельности студента — общественную, научную работу, досуг. Однако учебная деятельность в вузе продолжает оставаться недостаточно полноценно сформированной, преследует в основном информативные цели, носит репродуктивный характер, ориентируя студентов на усвоение суммы тех или иных знаний, не способствуя формированию познавательных интересов, мыслительной культуры.

Любое высшее образование ориентировано на подготовку к профессиональной деятельности, прямо или косвенно связанной с наукой, а следовательно, в осуществлении учебной деятельности студента обязательно присутствует компонент научной активности. Но эта активность носит «авторитарный» характер, осуществляясь, как правило, за счет преподавателя, научная же активность в НИРС формируется предпочтительно за счет личной инициативы.

Творческая активность в своем сущностном содержании предстает как опосредуемая образованием и воспитанием самостоятельность мышления. Творчество, по справедливому замечанию П. Л. Капицы, проявляется «при любой деятельности, когда человек не имеет точной инструкции, но сам должен решать, как ему поступать» [6, с. 251]. Учебная деятельность в вузе сегодня в лучшем случае регламентирует эту самостоятельность, в худшем — просто ее не предоставляет. Очевидно, что творческое развитие личности не может представлять собой два обособленных этапа — обучение и непосредственная профессиональная деятельность. Научно-исследовательская работа — это именно та область деятельности студента, где оба эти этапа органично соединены, здесь наиболее ярко выражен момент собственного участия в решении тех или иных проблем, связанных с будущей профессиональной деятельностью, а включение в сотворчество с научным руководителем — способ воспитать не только творческих, но и нравственных, желающих работать людей.

Отличие специалиста с высшим образованием заключается в том, что он не только должен достичь высокого уровня исполнительского профессионализма, но и быть организатором производственного процесса, инициатором и проводником научно-технического прогресса во всех сферах общественной жизни.

Эффективность подготовки будущего профессионала увеличится, если будет осуществляться профессионалом-ученым, активным участником продуктивной научной деятельности. Включение будущего специалиста в научную работу способствует усвоению им культуры интеллектуального труда и общения — важнейших составляющих творческой активности. Научное взаимодействие позволит каждому его участнику обнаружить и совершенствовать свой индивидуальный набор личностных творческих способностей.

Определенный уровень развития творческой активности, достигнутый в сфере научной работы, способствует формированию творческого отношения к общественной и учебной деятельности студента в вузе.

В научной работе у студентов репродуктивные и конструктивные процессы органично связаны (при ведущей роли конструктивных), обуславливают друг друга и так же, как и в учебной деятельности, выполняют образовательную функцию. Благодаря участию в научной работе происходит формирование более содержательных мотивов и в учебной деятельности, обязательность овладения основами многих дисциплин приобретает не навязанный извне, а личностный смысл, что в свою очередь ведет к более качественному выполнению учебной работы. Творческая активность в научной деятельности расширяет возможности личности ставить и решать новые задачи в сфере общественной деятельности.

Наличие творческой активности в общественной работе находит свое выражение в уровне сформированности таких качеств у студентов, как инициативность, предприимчивость, гражданственность, самостоятельность в принятии решений и действиях, ответственность. Показателем творческой активности следует считать не только ее творческие реальные достижения в конкретных видах деятельности, но и уровень «жизнетворческой» культуры.

Критерий оценки творческой активности по сравнению с творчеством необходимо расширить, так как творческая активность характеризуется не только новизной и значимостью определенных результатов творческого труда, но и теми положительными изменениями внутриличностной структуры субъекта, которые определяют в процессе творческой самореализации изменения в характере и содержании его жизненных проявлений.

Каковы же основные критерии проявления творческой активности в сфере научной работы студентов? Наличие или отсутствие творческой активности трудно оценить только по конкретному конечному результату данной деятельности. Поэтому кроме результативности научной деятельности студентов, по нашему мнению, следует учитывать уровень сформированности теоретического мышления, мотивацию научного труда, самостоятельность в решениях и действиях, уровень информированности, осведомленность в научных разработках, наличие навыков диалогического общения, степень овладения навыками научно-исследовательской деятельности и некоторые другие.

Систематически раз в пять лет проводимое нами изучение состояния и условий развития научно-исследовательской работы студентов ХГУ позволяет заключить, что уровень творческой активности в этой сфере деятельности не претерпел за последние 15 лет сколько-нибудь заметных изменений. Стабильным остается число участвующих в научной работе (около 40% от общего числа студентов), не изменяются заметно формы организации НИРС, результативность студенческих научных исследований. Несмотря на участие в научной работе, многие студенты вуза остаются пассивными в творческом отношении, их исследования не находят в большинстве случаев конкретного применения. Только у 6% опрошенных результаты НИР имели отношение к разработке научной проблемы на соответствующей кафедре, 2% удалось опубликовать статью или тезисы научного доклада.

Фиксируемое нашими исследованиями состояние НИРС в ХГУ по всем показателям находится примерно на том же уровне, что и в других университетах Украины, и отражает общее состояние студенческой науки в республике. Отметим также, что, несмотря на выраженную в развитии современной науки тенденцию к коллективности в научной деятельности, НИР сегодня не обеспечивает знания студентов о возможностях коллективной работы. Опрошенные нами студенты демонстрируют достаточно низкий уровень информированности о научных проблемах, разрабатываемых на кафедрах, факультетах вуза (только 6% отмечают хорошую осведомленность о научной проблематике, интересующей их).

Важнейшим фактором развития научной активности студента в вузе является культура организации и развития НИРС и УИРС. Формы и методы организации научной работы, существующие в университете, не способствуют формированию высокого уровня творческой активности специалиста — нами зафиксирован в основном репродуктивный, пассивный уровень участия студентов в научной работе. Этот уровень не означает отсутствия деятельности как таковой, а подразумевает, что эта деятельность каждый раз определяется каким-то внешним стимулом. Это пассивное, безынициативное принятие студентами в своей научной работе того, что задано извне.

Реальной целью постановки научно-исследовательской работы в вузе является развитие у студентов высшей формы мышления — творческой. Данный тип мышления, ставший неотъемлемым свойством личности, обеспечивает творческий характер любого труда, его формирование предполагает не только конкретные знания и умения, но и определенную мыслительную культуру, способность по-новому взглянуть на известные вещи, найти неожиданный поворот темы. На смену специалисту, способному грамотно решать узко очерченный круг задач, должен прийти человек, мыслящий концептуально, с широким кругозором.

Список литературы: 1. Кветной М. С. Человеческая деятельность: сущность структура, типы. Саратов, 1974. 2. Сноу Ч. П. Две культуры. М., 1973. 3. Виготский Л. С. Соч. М., 1982. Т. 1. 4. Моритани М. Современная технология

и экономическое развитие Японии. М., 1986. 5. Головаха Е. М. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. К., 1986. 6. Капица П. Л. Эксперимент, теория, практика. М., 1981.

Поступила в редколлегию 22.05.89

А. И. НАВРОЦКИЙ, А. И. КИЗИЛОВ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕМОКРАТИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА

Развитие самоуправления в обществе может идти по двум основным направлениям. Первое — это расширение участия масс в управлении при одновременном развитии форм и методов этого участия, второе — придание отдельным элементам общественной системы большей самостоятельности. Оба направления взаимосвязаны и взаимозависимы.

Включенность высшей школы в систему общественных отношений определяет зависимость ее демократизации от развития данного процесса в обществе в целом. Направлениями демократизации в современном вузе являются, во-первых, развитие внутривузовской демократии (вуз выступает основным структурным элементом системы высшего образования), расширение участия членов коллектива вуза в управлении его жизнедеятельностью, совершенствование организационных форм внутривузовского самоуправления; во-вторых, — расширение прав самих вузов, предоставление им большей самостоятельности, демократизация системы централизованного управления ими со стороны вышестоящих органов. Эти две линии представляют собой стороны единого процесса и не могут эффективно развиваться без взаимодействия друг с другом. Демократизация централизованной системы управления вузами выступает необходимой предпосылкой глубоких демократических преобразований внутривузовской жизни, развития внутривузовского самоуправления, что, в свою очередь, является определенной гарантией необратимости процессов демократизации управления вузами со стороны вышестоящих органов. Другими словами, демократизация управления вузами на всех уровнях (начиная с кафедры, лаборатории, студенческой группы и заканчивая руководящими органами высшего звена — Госкомитетом СССР по народному образованию, республиканскими министерствами и комитетами) зависит от демократичности всей высшей школы в целом. Система внутривузовской демократии не может эффективно функционировать в случае ограничения самостоятельности вуза и использования недемократических методов управления им со стороны вышестоящих органов. В свою очередь, без развития внутривузовского самоуправления окажутся неэффективными любые демократические формы управления вузом, так как это приведет лишь к возрастанию роли аппарата управления внутри вуза.

В настоящее время предпринимаются шаги к демократизации процесса управления вузами со стороны вышестоящих органов путем образования особых структур, которые должны способствовать развитию коллегиальности в выработке и принятии решений, отказа от жесткой регламентации деятельности вузов, мелочной опеки и контроля за их жизнедеятельностью. Идет формирование механизма демократического управления вузами — важнейшей составляющей процесса демократизации высшей школы в целом.

Здесь мы рассмотрим другую составляющую этого процесса — развитие самоуправления, утверждение демократических начал на уровне вуза. В современной научной литературе по данному вопросу проблема демократизации жизни вуза, как правило, сводится к решению вопросов развития студенческого самоуправления. Это естественная реакция на существовавшее до недавнего времени повсеместно и нередко еще и сейчас положение, когда отношения между студентами, преподавательским составом, администрацией вуза, общественными организациями складываются как субъект-объектные, где в качестве объекта педагогического, административного, воспитательного воздействия выступают студенческие коллективы разных уровней. Следствием этого явилось широкое распространение в студенческой среде инфантильности, неспособности к самостоятельным действиям, нерешительности, социальной пассивности. В развитии студенческого самоуправления его сторонники справедливо видят важнейшее средство активизации студентов, развития их инициативы и творчества.

Однако уже первые практические шаги в реализации студенческого самоуправления выявили ряд трудностей, препятствующих развитию этого процесса. Часть из них связана с нежеланием значительной части студентов участвовать в работе органов студенческого самоуправления, незаинтересованностью их в развитии данного процесса (65,1 % опрошенных объясняют это неверием в возможность реально влиять на организацию учебно-воспитательного процесса, быта, досуга студентов; 37,5 % — опасаются дополнительных сложностей, конфликтов с администрацией, товарищами по учебе; 35,0 % — вообще не видят преимуществ системы самоуправления по сравнению с традиционными формами работы) *.

Вторым существенным препятствием, мешающим развитию студенческого самоуправления, является неверие определенной части администрации, профессорско-преподавательского состава вузов в способность студентов действовать самостоятельно и эффективно. Некоторые исследователи указывают на возможность искажения демократических принципов в случае «стихийного, не-

* Здесь и далее приводятся результаты исследования, проведенного кафедрой социологии ХГУ в 1987 г. (опрошено около 7 тыс. студентов 33 вузов Украины).

управляемого» развития студенческой активности, на неизбежную некомпетентность студенческого самоуправления [2, с. 80; 4, с. 71].

Третьим препятствием является существенное различие во взглядах на сферы приложения студенческой активности между преподавателями и самими студентами. По мнению первых, самостоятельность студентов должна в первую очередь проявляться в бытовой сфере (92,1 % опрошенных) и в сфере досуга (85,7 %). Значительно более осторожно преподаватели относятся к возможному участию студентов в организации учебного процесса: только 64,6 % преподавателей допускают участие студентов в оценке качества преподавания (среди студентов — 83,4 % опрошенных); 58,3 % респондентов среди преподавателей полагают возможным участие студентов в корректировке учебных планов и программ (среди студентов — 73,2 %). Однако в тех сферах, которые опрошенные преподаватели целиком «отдают на откуп» студентам (общественная деятельность на практике — 93,8 %, контроль за дисциплиной — 83,3 %) значительная часть последних проявлять свою активность не хочет (аналогичные показатели среди студентов составляют соответственно 65,1 % и 64,0 % опрошенных) *.

Развитие студенческого самоуправления, таким образом, обнажает противоречия между основными участниками учебно-воспитательного процесса в вузе. Эти противоречия, в свою очередь, являются важным препятствием на пути развития студенческого самоуправления.

Иллюстрацией этому могут служить результаты всесоюзного социологического исследования, проведенного при участии авторов в 1989 г. Оказалось, что в большинстве случаев даже студенческий актив не понимает целей и задач самоуправления, не знает тех прав, которыми обладают первичные студенческие коллективы. Студенческое самоуправление, в понимании большинства опрошенных, сводится к «борьбе» с администрацией за право свободного посещения занятий и перераспределение стипендиального фонда.

Значительная часть наших респондентов указала на стремление администрации и коллективов кафедр к жесткой регламентации деятельности студенческих академических групп, отсутствие гласности, игнорирование администрацией решений коллективов студенческих академических групп по вопросам, касающимся учебы и быта студентов, неготовность комсомольских организаций факультетов и комитета комсомола университета к работе в новых условиях. Самоуправленческие начала, по их мнению, получили развитие лишь в бытовой сфере (вопросы проживания студентов в общежитии). В качестве главных препятствий на пути

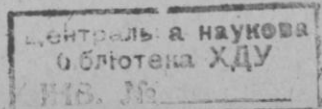
* Данные для сравнения получены в результате интервьюирования преподавателей, проведенного в 1987 г. сотрудниками лаборатории социологических исследований ХГУ (опрошены преподаватели, деканы и заведующие кафедрами 7 факультетов ХГУ).

развития студенческого самоуправления респонденты назвали отсутствие эффективного сотрудничества с вузовской администрацией, с коллективами кафедр, с общественными организациями (перечень иерархизирован).

Сведение внутривузовского самоуправления к сугубо студенческому представляется нам неправомерным. Коллектив вуза — это сложная система, в качестве основных элементов которой выступают администрация, преподавательские, научно-исследовательские, студенческие коллективы, учебно-вспомогательный и технический персонал. С ними взаимодействуют вузовские общественные организации. Связь всех этих элементов выступает необходимым условием существования и залогом успешного развития как их самих, так и вуза как системы в целом.

Поскольку коллектив вуза является системой диалектически взаимосвязанных элементов, постольку студенческое самоуправление не может быть реализовано в рамках современного вуза иначе как в контексте демократизации всех сторон его жизни и развития внутривузовского самоуправления в целом. Студенческое самоуправление может выступать лишь как элемент целостной системы вузовского самоуправления и должно представлять собой «соуправление» — равноправное участие в решении всех основных вопросов внутривузовской жизни, тесное взаимодействие в процессе выработки управленческих решений и контроля за их выполнением со всеми основными группами, составляющими структуру вузовского коллектива.

Необходимо отметить, что односторонность в теоретическом рассмотрении идеи внутривузовского самоуправления является отражением реальной ситуации, для которой характерен разрыв в деятельности основных групп вузовского коллектива. Их цели и задачи не только не всегда совпадают, но зачастую вступают в реальное противоречие. В современном вузе сложилось такое положение, когда коллективные формы учебно-профессиональной деятельности, основанные на взаимодействии преподавателей и студентов, являются относительно редкими. Так, о распространенности в преподавании общественных дисциплин проблемных лекций говорят лишь 23,6 % опрошенных студентов, семинаров с элементами творческой дискуссии — 19,1 %, деловых игр — 6,7 %. Аналогичные показатели в отношении преподавания профилирующих дисциплин составляют соответственно 22,9 %, 12,2 % и 10,7 %. Следствием этого является то, что в коллективах студенческих академических групп учебная деятельность носит индивидуальный характер и не способна выполнять функции коллективообразования. В этом качестве она замещается спортивной, досуговой активностью, работой в ССО и т. д. [3, с. 4]. Студенческая академическая группа теряет специфику учебного коллектива. Соответственно снижается и значимость учебной деятельности в сознании студентов, на задний план в групповом сознании отодвигаются связанные с ней ценности [1, с. 129]. Учебный процесс зачастую начинает восприниматься как помеха для субъективно более зна-



чимой деятельности, а преподаватель — как «противник», стоящий по другую сторону баррикады.

Научные подразделения вузов нередко оказываются изолированными от учебно-воспитательного процесса. Даже та, как правило, незначительная научная работа, в которой принимают участие студенты (по данным исследования, проведенного в 1987 г., 58,7 % опрошенных вообще не участвуют в научной работе, а среди участвующих в НИРС большинство ведут ее в рамках научных кружков, существующих при учебных кафедрах), проводится вне научных подразделений. Цели деятельности последних не связаны с подготовкой профессионалов высокой квалификации. Отчужденность научных коллективов вузов от учебного процесса, с одной стороны, и студенческих коллективов от деятельности научно-исследовательских подразделений, с другой — является важнейшим препятствием на пути превращения вуза в единый учебно-научный комплекс.

Задачей учебно-вспомогательного и технического персонала вузов является обеспечение функционирования различных технических и учебно-методических объектов и служб, причем также вне связи с подготовкой специалистов. Поэтому и нередко ситуации, когда современные, прекрасно оборудованные лаборатории и учебно-методические кабинеты используются для «экскурсий» чаще, чем для учебных занятий.

Деятельность администрации и общественных организаций вузов во многом связана с выполнением требований, далеких от проблем повышения качества подготовки специалистов и направленных в основном на рост количественных показателей. Отсутствие взаимодействия в рамках учебно-воспитательного процесса основных его участников, разнонаправленность их целей и интересов приводят к необходимости контроля за его ходом практически в каждом звене. Именно на это зачастую направлены усилия администрации и общественных организаций. Так формируется объективная основа существования бюрократических методов управления на уровне вуза.

Другими словами, характерной для высшей школы является ситуация, при которой коллектив вуза не существует как единое целое, а представляет собой сложное образование механически связанных частей, объединенных объективными условиями существования и общими органами управления. Основные группы вузовского коллектива имеют различные, а иногда и противоположные интересы, нормы, ценности, а следовательно, и различные представления о степени демократичности системы управления вузов, основных направлениях дальнейшей демократизации высшей школы, механизмах деятельности органов вузовского самоуправления, препятствиях на пути его дальнейшего развития. Разобщенность вузовского коллектива в условиях демократизации высшей школы может выступать основой возникновения конфликтов между составляющими его структурами.

Ход перестройки деятельности вузов как основных элементов системы высшего образования в нашей стране во многом будет зависеть от двух факторов: 1) демократизации всех сторон жизни вуза, создания действенной системы внутривузовского самоуправления на основе участия всех групп вузовского коллектива в решении важнейших вопросов его жизнедеятельности; 2) ликвидации рассогласования в целях и направлениях деятельности участников учебно-воспитательного процесса, создания системы оценки этой деятельности в зависимости от вклада в решение главной задачи вуза — подготовки высококвалифицированных специалистов.

Эти факторы теснейшим образом взаимосвязаны между собой. Эффективность демократизации жизни вуза во многом зависит от сформированности единого коллектива. Путь же к этому лежит через участие всех групп вузовского коллектива в процессе управления его жизнедеятельностью.

Список литературы: 1. Ветошкин А. П. Место и роль студенчества в развитии социалистического общества. Томск, 1986. 2. Жуков Ю. М. Реплика психолога // Вестн. высш. шк. 1986. № 11. 3. Ишаускене Р. В. Связь ценностных ориентаций студентов в социально-психологическими характеристиками академической группы: Автореф. дисс ...канд. филос. наук. Вильнюс, 1986. 4. Приходько Н. И., Мищик А. И. Без руля и ветрил? // Вестн. высш. шк. 1987. № 5.

Поступила в редколлегию 06.04.89

Е. А. ЯКУБА, д-р филос. наук

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Рост реальной социальной активности личности, многообразие ее форм, видов, проявлений в условиях революционного обновления общества заставляют нас критически пересмотреть ряд положений специальной социологической теории социальной активности, которые сложились в последние десятилетия и требуют совершенствования методологии и методики социологического измерения социальной активности.

Прежде всего необходимо преодолеть узкое, ограниченное понимание типа социальной активности. В работах социологов ранее преобладала тенденция фиксации фактически одного социального типа личности, характерного якобы для условий зрелого социалистического общества и развивающегося в направлении идеального коммунистического типа личности [1, 3]. Все многообразие сознания и поведения членов общества, как правило, сводилось к степени развития исторического типа, к различным уровням

и проявлениям типичного в этом аспекте. Зачастую очень узко рассматривалась социальность — как связь только с социально-классовыми образованиями [4]. При этом по своему содержанию социальная активность чаще всего сводилась к конформистскому следованию провозглашенным ценностям [5, 7].

До недавнего времени в трактовке понятия социальной активности преобладали односторонние подходы, когда социальная активность рассматривалась как одна из характеристик деятельности или одно из свойств личности, или одно из ее состояний.

Выражением одностороннего подхода являлось и ограничение форм социальной активности несколькими ее видами, обычно трудовой, политической, активностью в сфере досуга и быта.

При анализе механизма формирования социальной активности преимущественно рассматривалось взаимодействие факторов целенаправленного воздействия и явно недооценивался анализ влияния сложившихся структур общественной жизни, ее состояний, новаций в развитии различных общественных структур.

Изучение сути реальной социальной активности, многообразных ее форм, уровней и проявлений требует системного подхода, т. е. ее рассмотрения как сложного системного образования, занимающего особое место в составе качеств и других характеристик личности.

Исходным моментом в понимании социальной активности является уяснение ее связи с социальностью личности. Социальность личности в широком смысле этого слова — это ее связь с социальным целым: обществом, социальными общностями, человечеством в целом. Социальность может быть раскрыта только через изучение системы социальных связей личности с самыми разнообразными общностями: классовыми, профессиональными, поселенческими, демографическими, этническими, культурологическими, статусными и т. д. Интересы, потребности, ценности этих групп многообразны. Понятие социальной активности дает представление о качестве социальности, уровне и характере ее реализации.

В условиях революционных качественных изменений особенно важно выяснить уровень, характер социальности личности. Ощущает ли, понимает личность потребности, интересы социума и в связи с этим цели и задачи социальных движений? Принимает ли их в качестве собственных? Бездумно ли следует им или способна осознать, самостоятельно осмыслить? Как реализует? Осознает ли себя в качестве субъекта общественных отношений? Насколько развито человеческое в человеке, усвоен опыт его исторического социального развития? Нельзя ответить на эти вопросы без обращения к категории социальной активности.

Социальная активность личности — системное социальное качество, в котором выражается и реализуется уровень ее социальности, т. е. глубина и полнота связей личности с социумом, уровень превращения личности в субъекта общественных отношений.

Социальная активность не может быть сведена к одному из моментов сознания или деятельности личности. Это исходное со-

циальное качество, которое выражает целостное, устойчивое активное отношение к обществу, проблемам его развития и определяет качественные особенности и сознания, и деятельности, и состояний личности.

Интересы, ценности, которые принимает личность, могут вступать в противоречие с интересами более широких общностей, общества в целом, но это отнюдь не означает, что личность не является социально активной. Высокий уровень социальной активности предполагает не бездумное следование интересам социума, автоматическое принятие его ценностей, а самостоятельное их осмысление, понимание сути, сознательный их выбор. Поэтому в большей мере, нежели другие социальные качества, социальная активность позволяет дать оценку социальной зрелости личности.

Социальная активность — это не только понимание и принятие интересов общества и определенных общностей, но и готовность, умение реализовать эти интересы, нацеленность на превращение в самостоятельного деятельного субъекта. Важнейшими признаками социально активной личности (в противоположность личности социально пассивной) является сильное, устойчивое (а не ситуативное) стремление влиять на социальные процессы, реальное участие в общественных делах, диктуемое стремлением изменить, преобразовать, или, напротив, сохранить, укрепить существующий социальный порядок, его формы, стороны. И по своему содержанию, направленности на определенные ценности, и по уровню их осмысления, и по характеру и уровню реализации социальная активность многообразна. Представляется, что именно анализ ее связи с социальной позволит выявить определенные типы социальной активности. Можно выделить, исходя из особенностей этой связи, три основных критерия социальной активности:

I	II	III
Направленность на определенные интересы, потребности, ценности	Характер и уровень принятия интересов, потребностей, ценностей	Характер и уровень реализации интересов, потребностей, ценностей

Критерий I позволяет выявить широту, диапазон ценностей личности, уровень социальной в плане ориентации на интересы не только узкой социальной группы, но и более широких общностей, общества в целом, человечества. Социальная активность может иметь эгоцентрическую направленность, замыкающую человека в пространстве его личной субъективности: альтероцентрическую, подчиняющую жизнь служению близким, и социоцентрическую, направленную на реализацию общественных потребностей разного уровня, делающую жизнь человека неотделимой от забот и проблем широких социальных общностей. В современных условиях возрастает значение ориентации на общечеловеческие ценности, которые для социально активной личности являются определяющими. Таким образом, критерий I выявляет характер

побудительных сил, потребностей, ценностей, лежащих в основе социальной активности.

Активная личность — личность, для которой наивысшей ценностью является жизнь во имя общественных интересов, жизнь в гуще социальных событий, жизнь, субъектно включенная в движение и развитие общественных организмов и общественных процессов.

Критерий II характеризует меру, глубину принятия, усвоения ценностей. При этом исходным методическим принципом понимания социальной активности является выделение трех ее сторон: рациональной, чувственно-эмоциональной, волевой. Личность может принимать ценности на уровне чувств, настроений, знаний или волевых устремлений. Как правило, на уровне эмоций личность усваивает ценности поверхностно, хотя и в яркой эмоциональной форме. На уровне знаний происходит более глубокое и конкретное усвоение ценности. На уровне волевых устремлений формируются социальные установки, т. е. готовность к действию, к реализации потребностей, ценностей. Только в единстве все эти уровни дают действительно полное и глубокое принятие ценностей. Ярким выражением органической связи знаний, чувств и воли, обеспечивающим подлинную социальную активность, являются убеждения личности, ее социальные установки. Показателями уровня социальной активности является осознанная включенность в социальную жизнь, высокая личная значимость интересов общества в целом и конкретных общностей, осознание личностью своего места в обществе, персональной ответственности за происходящие в нем процессы.

Критерий III раскрывает особенности реализации ценностей. Показателями уровня реализации выступают характер, масштаб, результаты, формы деятельности.

При анализе характера особенно важно выяснить, реализуются ли интересы чисто формально, стандартно или творчески, каков уровень творчества, новаций в методах, способах реализации. Является ли реализация внутренне непротиворечивым процессом, когда реализуются ценностные ориентации личности, ее социальные установки или существует разрыв между ценностями, ценностными ориентациями личности, ее социальными установками и деятельностью, когда на базе ситуационных методов реализуются иные ценности. Выявление внутреннего единства процесса реализации достигается в результате сопоставления ценностных ориентаций, социальных установок и деятельности личности.

При изучении масштабов реализации ценностей необходимо выявить, ставит ли личность перед собой, в связи с ориентацией на определенные ценности, цели, берет ли дополнительные обязательства, стремится ли к более весомым специализированным ролям или лишь добросовестно либо инициативно выполняет ранее ей присущие.

При изучении форм активности самое существенное — уяснение одноплановости или многоплановости выражений социальной

активности, т. е. реализуются ли определенные ценности, интересы, цели в одной или многообразных формах. В современных условиях продуктивным является сопоставление уровня развития форм активности и выявления их связи.

Тесная связь, взаимопроникновение форм социальной активности являются необходимым условием ее существования и развития. Так, например, активность приобретает ущербный характер, когда формы рассогласованы, не дополняют, а противостоят друг другу. В современных условиях мы сталкиваемся с противостоянием политической и нравственной активности. Политизация общественного сознания и общественной жизни приводит к общему росту политической активности. Развитие нравственной активности отстает, и это приводит к превращению политической активности в квазиактивность, порождающую вредные в нравственном и во всех иных планах последствия.

Можно предложить следующую схему основных показателей социальной активности личности.

эгоцентрическая и артероцентрическая направленность

моносоциоцентрическая направленность

полисоциоцентрическая направленность

ориентация на общечеловеческие ценности

Принятие на уровне чувств

Принятие на уровне знаний

Принятие на уровне волевых устремлений

Принятие на уровне чувств, знаний,

волевых устремлений

Принятие на уровне чувств и волевых устремлений

Принятие на уровне знаний и чувств

Принятие на уровне знаний и волевых устремлений

Характер творческий, нетворческий, противоречивый и непротиворечивый

Масштабы и результаты (социальные роли и эффективность деятельности)

Формы (ориентация на многоплановое и одноплановое выражение, связь форм)

Характер и уровень принятия интересов, потребностей, ценностей

Характер и уровень реализации потребностей, интересов, ценностей

При системном подходе социальная активность предстает как внутренне многогранное явление, как единство субъективного и объективного, как система ориентаций и ценностей, выражающих интересы тех или иных социальных общностей, как система чувств, знаний, волевых компонентов, как творческое отношение, предполагающее новации в понимании и реализации ценностей в многообразных формах.

Социальная активность — это системообразующее качество, характеризующее целостность личности. О его уровне свидетельствует согласованность элементов, не столько уровень их развития, сколько характер их взаимосвязи, единство. Поэтому при измерении качества, уровня зрелости активности плодотворным является использование в качестве интегративного показателя понятия культуры личности.

Обращение к культуре как интегративному показателю ориентирует на изучение моментов активности личности, выражающих ее целостную направленность, взаимосвязь, структурную упорядоченность, системность качеств, целостность деятельности.

Изучение механизма становления социальной активности личности в современных условиях требует прежде всего анализа влияния новаций общественной жизни, формирования новых экономических, социальных и политических структур, новых моментов духовного развития, характерных для нашего общества в настоящее время. Важно сопоставить это влияние с воздействием старых консервативных структур и традиционных форм.

В соответствии с этими новыми моментами, углубляющими понимание самой активности, была уточнена программа исследования социальной активности, которая была реализована в 70-е и 80-е годы [8,9].

Предварительный анализ предмета исследования позволил выработать гипотезы относительно состояния социальной активности личности и механизма ее формирования. Целый ряд моментов, уточняющих концепцию и инструментарий, в частности относительно гипотез, были апробированы в исследованиях проблем социальной активности в 1989 г.

Рассмотрение понятия социальной активности и апробирование идей относительно ее структуры позволяют сформулировать гипотезу о противоречиях в структуре социальной активности личности в современных условиях.

Нарушение целостности активности как социального системного качества наблюдается ярче всего во взаимосвязи ценностей ориентации и деятельности, когда деятельность развивается порой вопреки ценностным ориентациям на базе ситуационных мотивов. Так, социологические исследования отношения к перестройке, проведенные в 1989 г. (было опрошено около 2 тыс. представителей различных типов коллективов), выявили противоречие между общей позитивной настроенностью на перестройку, высокой оценкой идей революционных преобразований и конкретной деятельностью, 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 на рабочих местах, весьма скептически оценивают состояние перестройки и свой собственный вклад в нее, признают, что трудятся не в полную меру сил, не реализуют свой творческий потенциал. Каждый пятый опрошенный не представляет, что он лично

может сделать для перестройки, 37% считают, что делают все от них зависящее. Сравнительный анализ данных неоднократных измерений (1986—1989 гг.) свидетельствует об устойчивости и распространенности этого мнения. Показательно, что каждая из попавших в выборку социальных групп проявляла устойчивую склонность более позитивно оценивать изменения в своей деятельности и более взыскательно — деятельность других групп. Большинство своим личным вкладом в перестройку считают честный, добросовестный труд. И лишь немногие понимают его как уход от стереотипов, поиски нового и т. п.

Руководители среднего звена промышленных предприятий, проектных институтов, строительных организаций говорят о необходимости перестройки, сетуют на отсутствие реальных возможностей самостоятельной работы, неэффективность систем стимулирования и вместе с тем, когда речь идет о собственной деятельности, не проявляют заинтересованности в расширении ее самостоятельности.

При изучении общественного мнения населения г. Харькова по проблемам межнациональных отношений (опрос проводился городским советом по изучению общественного мнения в мае—июне 1989 г. Было опрошено около 2 тыс. чел., среди которых все основные национально-этнические группы были представлены пропорционально), подавляющее большинство опрошенных проявили интерес к украинской культуре и украинскому языку, подчеркнули необходимость их развития. Вместе с тем 73% русских, 60% украинцев, 49% иных национальностей предпочли для своих детей русскоязычную школу с изучением украинского языка. Школу с украинским языком обучения предпочли менее 1%. Лишь немногие поддержали идею обучения на украинском языке в вузах.

В процессе пробного опроса различных категорий работающих по вопросам совершенствования управления вузом в условиях демократизации, проводившегося в отдельных вузах г. Харькова в октябре 1989 г., проявились противоречия между ориентацией управленческого персонала на революционные преобразования высшей школы и социальными установками на развитие реального самоуправления в вузе. Можно говорить о подобном разрыве в поведении студентов вузов Украины в условиях проведения эксперимента по внедрению студенческого самоуправления и развития самоуправления студентов в управлении вуза (было опрошено в 1989 г. 3 тыс. студентов 12 вузов Украины, проведено контрольное и дополняющее интервью).

Нарушение целостности социальной активности проявляется в виде разорванности эмоционального, рационального и волевого компонентов, что порождает определенную ущербность социальной активности.

Принятие социальных ценностей на уровне эмоций порождает, например, непоследовательный, неустойчивый, ситуационный характер активности. Принятие социальных ценностей только на ра-

циональном уровне не обеспечивает превращения социальных ценностей в собственные личностные и потому тоже порождает непоследовательность, может вести к делячеству, прагматизму, неискренности. Принятие социальных ценностей на уровне чувств и воли может вести к экстремизму, в чем мы неоднократно убеждались, анализируя, например, отношения к межнациональным проблемам, к кооперативному движению и т. д.

Противоречия в структуре социальной активности выражаются в несогласованности форм активности. Результатом разорванности форм является, например, узкий профессионализм, который не сочетается с гражданской позицией, нравственно-ущербный характер политической деятельности, когда она не сочетается с нравственной культурой, нравственной активностью, что ведет к оправданию любых подходов, методов, способов деятельности, к вседозволенности в борьбе за достижение политических целей. Целостность социальной активности обеспечивается органической связью всех ее форм с нравственностью.

Распространенным выражением противоречивости социальной активности является в современных условиях противопоставление, абсолютизация социальных ценностей того или иного уровня, например, потребностей, интересов, ценностей отдельной нации ценностям общества, ценностей отдельных общностей, общечеловеческим ценностям. Становление нового социального мышления, общегражданских позиций предполагает преодоление данных противоречий, ибо общечеловеческие ценности не отрицают, а предполагают учет интересов и потребностей отдельных социальных общностей. Синтезом национальных, государственных и общечеловеческих начал является высокая гражданственность.

Список литературы: 1. *Проблемы коммунистического воспитания и развития личности на современном этапе: Материалы «Круглого стола»* // Вopr. философии. 1985. № 6. 2. *Старченко Т. Е. Духовный мир нового человека: Методологический анализ.* Львов, 1983. 3. *Коммунистические идеалы и становление личности студента.* Х., 1977. 4. *Капто А. С. Классовое воспитание.* М., 1987. 5. *Смирнов В. П. Социальная активность советских рабочих.* М., 1979. 6. *Казимирчук В. П. Социально-правовая активность личности* // Социализм и личность. М., 1979. 7. *Курилов В. И. Личность, труд, право.* М., 1989. 8. *Социальная активность специалиста: истоки и механизм формирования (социологический анализ).* Х., 1983. 9. *Воспитательный процесс в высшей школе: его эффективность.* К., 1988.

Поступила в редколлегию 08.05.89

В. С. БАКИРОВ, канд. филос. наук

СУБЪЕКТИВНЫЕ И ОБЪЕКТИВНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ КАК ЛИЧНОСТНОГО СВОЙСТВА

Социальная активность как личностное свойство есть особая форма связи человека с социумом, реализующаяся в самостоятельном поведении во имя интересов этого социума. Социальная активность может иметь различный характер, политическое и

нравственное содержание, конструктивным или деструктивным образом сказываться на функционировании общественной системы. Но в любом случае она представляет собой особую качественную определенность личности, диктующую ей поступки и действия, мотивированные ни чем иным, как стремлением реализовать, защитить, обеспечить интересы определенной общности.

Социальная активность базируется на сложной системе субъективных отношений человека к миру, прежде всего на особенностях его самосознания. Социально активная личность в своем самосознании не отделяет себя от определенной общности, а отождествляет себя с ней, воспринимает, осознает свое «Я» как неотделимую частицу общности, рассматривает общность как «социальное тело» своего «Я». Подобное самосознание определяет специфику многих внутренних процессов личностного бытия, формирующих ценностное отношение человека к миру. Так, например, внутренний диалог «Я» со своим другим «Я» (своим «Ты») — фундаментальная особенность духовного мира человека, — ведется здесь на языке ценностей и смыслов социума. «В этом процессе, — отмечает Д. И. Дубровский, — осуществляется интериоризация социальных ценностей, их деятельное освоение и преобразование...» [4, с. 91].

Отношение личности к ценностям социума основано, таким образом, на характере взаимодействия, глубине взаимосвязи в самосознании индивида социально-нормативного и личностно-экзистенциального содержания. Разумеется, как бы глубоко ни проникало социально-нормативное в личностно-экзистенциальное, последнее все равно остается самим собой, препятствуя индивиду полностью, без остатка раствориться в социуме, лишиться способности самостоятельного выбора действий и поступков.

Помимо того, что индивид в своем самосознании идентифицирует свое персональное бытие с бытием социума, он также может отождествить себя с определенным модусом существования, с некоторыми сферами и формами жизнедеятельности, воспринимаемыми как неотделимые от его сущности. Ценностное самоопределение личности в этом аспекте является необходимым и важнейшим этапом формирования самосознания, опредмечиванием глубиннейшей человеческой потребности — потребности в саморазвитии и самореализации. Будучи первоначально неопределенной, неопредмеченной, она рано или поздно находит свой предмет, а именно — конкретные сферы и формы жизнедеятельности, вне которых, как писал К. Маркс, существование данного человека «не может быть полным, удовлетворенным, совершенным» [1, т. 2, с. 35—36]. Данный аспект самосознания существует в виде многомерной системы ценностных представлений личности, которую мы называем ее генеральной ценностной направленностью (см. подробнее [3]). Социально активная личность осознает свое «Я» с помощью тех форм жизнедеятельности, которые теснее всего связаны с защитой и реализацией интересов той социальной общности, с которой она себя отождествляет.

Только принимая во внимание данные особенности самосознания, можно объяснить сам факт принятия личностью ценностей общества (общности) как своих собственных. Общество, социум непрерывно осуществляют ценностное истолкование реальности, осознают и выражают свои интересы в форме соответствующих ценностных представлений надындивидуального характера. Являясь своеобразными формами «социальной памяти», данные ценностные представления отражают и ранжируют значимость объектов с учетом интересов и потребностей социума. Ценность объекта фиксируется в них на основе заинтересованного отношения социального организма к определенному способу коллективного и индивидуального использования этого объекта, практического отношения к нему. Объект, по выражению А. Н. Леонтьева, «означивается», отражается в «значении», в идеальной духовной форме кристаллизации общественного опыта [6, с. 275]. Эти «готовые» ценностные представления образуют важнейший элемент культуры социума, транслируются системами воспитания, образования, информации, запечатлеваются в произведениях литературы и искусства, в различных материализованных и нематериализованных «текстах» общественного сознания. Индивид может усваивать их в качестве либо внешнего регулятора своей деятельности, так сказать, «информации к размышлению», либо ценностных формул, имеющих *личностный смысл*, т. е. выражающих потребности и интересы самого индивида, работающих в контексте его реальной жизнедеятельности [Там же, с. 140—158].

Ценностное сознание индивида, идентифицирующего свое «Я» с социумом, опредметившего свою потребность в самореализации с помощью ориентированной на интересы социума генеральной ценностной направленности, отличается восприятием основных, выработанных социумом ценностных представлений в форме «личностных смыслов». Подобная особенность ценностного сознания — условие деятельного, активного участия личности в жизни социума, в решении его проблем, возникновения у индивида качеств, именуемых психологами социальными качествами второго порядка*.

Социальная активность личности определяется не только субъективными детерминантами, уходящими в глубины ее самосознания и обуславливающими характер ее ценностного воззрения на мир, способ принятия ею общественных ценностей, идеалов, норм. Социальная активность личности производна и от конкретных социально-экономических структур общества, от социокультурной

* Требования социума, усвоенные на уровне «значения», представляют собой качества первого порядка, делающие личность носителем социальной роли. Наполненные личностным смыслом, они превращают ее в субъект деятельности. «Если системные социальные качества первого порядка выражают общую тенденцию развивающейся системы «личности в группе» к сохранению, то системно-специфические личностно-смысловые качества представляют в этой системе ее тенденцию к изменению, к поиску путей ее дальнейшего развития в полном неожиданностей мире» (2, с. 64).

ситуации, от непосредственных объективных условий человеческой жизнедеятельности. В зависимости от этих обстоятельств индивиды, писал К. Маркс, могут выступать либо как существа, не являющиеся сознательно общественными, по отношению к которым общественная связь существует как независимая, внешняя, случайная вещьность, либо как сознательно общественные существа, подчиняющие себе общественную связь [см. 1, т. 46, ч. II, с. 449].

Глубина, прочность, устойчивость связи личности с социумом, ее социальности, конкретный ценностный характер этой связи, мера ее реализации в практическом действии — все это определяется непосредственными условиями реальной повседневной жизнедеятельности личности, образующими в своей совокупности внешние рамки конкретного способа включения индивида в движение и функционирование социального целого. Непосредственные обстоятельства повседневного человеческого существования объективно помещают человека в систему определенных потребностей и возможностей, проблемных ситуаций, конкретных «жизненных задач», формирующих и изменяющих его самосознание, его ценностное отношение к миру.

Происходящая в стране перестройка — процесс, радикально преобразующий объективные детерминанты социальной активности личности. Основное человеческое «измерение» перестройки — устранение тех обстоятельств непосредственного человеческого существования, которые отчуждают человека от родовых сущностных сил и потребностей, от активного социального творчества. Перестройка призвана преодолеть отчуждение человека от собственности, от власти, от идеологии, от культуры. Соответственно этому можно выделить четыре группы непосредственных условий человеческой жизнедеятельности, выступающих объективными детерминантами социальной активности личности: а) социально-экономические; б) социально-политические; в) идеологические; г) социокультурные.

В условиях обновляющегося, перестраивающегося социализма каждая из перечисленных групп представлена в реальности широким рядом значений, колеблющихся в диапазоне административно-командная система — демократический, гуманный социализм.

Под социально-экономическими детерминантами понимаются бюрократически-централизованные или хозрасчетные формы хозяйственной, производственной деятельности, в которые включен индивид по месту своей основной трудовой деятельности. Под социально-политическими — авторитарные или демократические структуры власти и управления, в рамках которых протекает основная производственная и внепроизводственная жизнедеятельность индивида. Под идеологическими детерминантами подразумеваются догматические или творческие, монистические или плюралистические формы политического мышления, предлагаемые индивиду ситуацией его жизнедеятельности. Под социокультурными — доминирующая в общественном сознании ценностная ориен-

тация на «вещные» или «невещные» компоненты общественной культуры, на гедонистические или творческие формы человеческого бытия. Речь идет «о тех коренных, устойчивых ценностях и нормах, которые являются едиными для всех членов данного общества, пронизывают все проявления жизнедеятельности этого общества и позволяют рассматривать его как нечто реальное, какие бы внутренние противоречия ни были ему присущи» [5, с. 133]. Одним из важных измерений социокультурной динамики общества является переход от преобладания в массовом сознании, в духовно-нравственной атмосфере общества ценностей традиционных (власть, деньги, вещный комфорт, развлечения и т. п.) к ценностям гуманистическим (свободное и всестороннее развитие личности, гуманное общение, творческий труд и др.).

Дихотомическое членение факторов, образующих непосредственные условия жизнедеятельности индивида, позволяет выявить в эмпирическом исследовании континуум типов реальных непосредственных условий жизнедеятельности личности. На одном возможном полюсе континуума располагается тип условий, образуемый бюрократически-централизованными формами хозяйственной, производственной деятельности, административно-командными структурами и институтами управления и власти, догматическими стереотипами идейно-политического мышления, традиционным социокультурным фоном. Этот тип сформировался в «застойный» период и распространился практически во всех социальных группах общества. Обновление социалистического общества должно привести к тому, что доминирующий тип внешних рамок индивидуального человеческого существования будет иметь в основе те же детерминанты, но с «противоположным» знаком, а именно: формы и способы хозрасчетной хозяйственной, производственной деятельности, возникающие на основе трансформации и плюрализации социалистической собственности; демократические и самоуправленческие системы организации и управления, возникающие в процессе демократизации производства, политической системы общества, возрождения «гражданского» общества; организация идеологических процессов на принципах нового политического мышления, развивающаяся на основе преодоления догматизма и косности в пропагандистской и агитационной работе, утверждения социалистического плюрализма мнений и гласности; духовно-нравственная атмосфера, утверждающая и санкционирующая в качестве нормативных смысложизненных ориентиров ценности всестороннего развития, реализации человеческих способностей, талантов и удовлетворения возрастающего многообразия духовных потребностей.

В промежутке между этими двумя крайними типами располагаются различные ситуации повседневной человеческой жизнедеятельности, в разной мере и в разных формах детерминирующие социальную активность личности.

Субъективные и объективные детерминанты социальной активности личности находятся в весьма сложной связи, взаимодействуют друг с другом, определяя в конечном счете ту качественную оп-

ределенность личности, благодаря которой она включается конкретным образом в общественные процессы, стремится влиять на ход дел в обществе, либо устранивается от них. Конкретные механизмы формирования и реализации социальной активности могут быть раскрыты лишь в эмпирическом исследовании.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Асмолов А. Г. Личность как предмет психологического исследования. М., 1984. 3. Бакиров В. С., Писаренко В. И., Свеженцева Ю. А. Фундаментальные жизненные ценности цели и социальная активность личности // Вестн. ХГУ. 1989. № 342. 4. Дубровский Д. И. Проблема идеального. М., 1982. 5. Кантор К. М. Социокультурные основы обновления мира // Марксизм-ленинизм и реалии конца XX столетия. М., 1988. 6. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975.

Поступила в редколлегию 25.04.89

М. В. ТЕМКИН

СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ КАК СУБЪЕКТЫ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА: О ВОЗМОЖНОСТИ ВЫХОДА ЗА ПРЕДЕЛЫ ТРАДИЦИОННОЙ ИНТЕРПРЕТАЦИИ

Границы конкретно-социологического анализа положения и роли той или иной категории населения в различных общественных структурах зависят от исходных методологических установок исследователя и, в частности, от авторской трактовки понятия «социальная группа» — одного из центральных в социологии. Я убежден в необходимости ревизии традиционного содержания, вкладываемого в данное понятие. Это связано с тем, что «социальная группа», будучи родовым, наиболее общим обозначением множества классов социальных объектов (профессиональных, должностных, этнических, демографических, поселенческих и т. д.), формирует исследовательский потенциал частных категорий, представляющих эти объекты в их исторически конкретном, эмпирическом бытии (например, управленческие группы, властвующие элиты, мафиозные кланы). При этом чем меньше содержательных ограничений — критериев, по которым данная структура выделяется из всего многообразия социальной реальности, — заключено в исходном понятии, тем более безразличным оно оказывается по отношению к своим видовым модификациям и, следовательно, превращается, по существу, в бессодержательную абстракцию. Это и произошло с «социальной группой», послужив еще одной причиной обращения к указанной категории, тем более, что пересмотр доктринальных оснований науки, еще недавно защищенных от сколь-нибудь серьезной критики мощным арсеналом политико-идеологических ресурсов, должен сопровождаться реконструкцией всего ее понятийного аппарата. Нельзя, наконец, не отметить, что массированное и слишком вольное употребление термина «социальная группа» в газетно-журнальной публицистике последних лет привело к неизбежной вульгаризации его смысла. В результате возник

эрзац-двойник, неполноценный заменитель, чему, как я полагаю, мы в немалой степени обязаны изначально нестрогой интерпретации понятия в исследовательской практике.

В русле объективистски ориентированной, традиционной истматовской парадигмы доминирующей оказалась функционально-механистическая трактовка как самого понятия «социальная группа», так и его конкретных приложений. В самом общем виде суть такого подхода сводится к тому, что достаточным основанием групповой идентичности индивидов признается тождество их функциональных характеристик: деятельностных, ролевых, статусных. Например, Т. И. Заславская полагает универсальным критерием выделения социальных групп существенные различия определенных сторон их положения в обществе: характера труда, места в управлении экономикой, уровня и структуры доходов, места жительства и т. п. [8]. В этой связи не кажется странным следующее обстоятельство: при наличии глубоких, принципиальных различий во взглядах, что существуют между сторонниками стратификационной модели, и теми, кто привержен трехчленной композиции советского общества, сохраняется логический консенсус в смысле признания исходного пункта всех операциональных построений. Таким концептуальным инвариантом оказывается конвенциональная интерпретация социологической категории «социальный класс». Для иллюстрации сказанного сравним высказывания В. С. Семёнова и Т. И. Заславской по данному вопросу: «Природа и сущность социальной группы измеряется по критериям, лежащим в той же плоскости, что и признаки класса... но критериям более качественно и количественно дробным» [15, с. 62]; «Разные сочетания этих (классовообразующих.— М. Т.) признаков и определяют социально-экономическое положение каждой социальной группы, ее интересы, ее поведение во взаимодействии с другими группами» [7, с. 30].

Таким образом, одна из наиболее популярных категорий социально-философской теории превращена в своего рода методологический шаблон, с которым соотносят понятия, фиксирующие социально-структурное многообразие. При этом канонизации подверглось лишь одно из имеющихся в марксизме объяснений природы классовых образований. Здесь же уместно напомнить другую трактовку понятия «класс». Характеризуя французское крестьянство XIX в., К. Маркс отмечал: «Поскольку миллионы семей живут в экономических условиях, отличающих и враждебно противопоставляющих их образ жизни, интересы и образование образу жизни, интересам и образованию других классов,— они образуют класс. Поскольку между parcelными крестьянами существует лишь местная связь, поскольку, тождество их интересов не создает между ними никакой общности, никакой национальной связи, никакой политической организации,— они не образуют класса» [1, т. 8, с. 208]. По тому же поводу находим у Ленина: «Класс есть понятие, которое складывается в борьбе и развитии... Сказать, что пролетариат мог сразу объединиться в класс,— абсурд.

Такое объединение может происходить десятилетиями» [2, т. 40, с. 309—310]. Очевидно, что класс неправомерно отождествлять лишь с набором, простой совокупностью индивидов, обладающих сходными статусными признаками; такие группы правильнее было бы именовать общностями-одинаковостями [3]. Заметим, что в современной западной социологии близкой точки зрения придерживаются не только представители левой ориентации («...Понятие класса в теории Маркса представляет собой сложную взаимосвязь классовой структуры, классовой борьбы и формирования класса» [13, с. 154—155]), но также отдельные теоретики, так называемой неоконсервативной волны. Например, Д. Белл, автор исследования «Новый класс: путаная концепция», полагает нужным искать классообразующие критерии, во-первых, в социальной структуре, а именно — в закреплённом механизме, дифференцирующем позиции «авторитет — власть — влияние и вознаграждение», а во-вторых, — в единстве сознания, которое содержит самооправдание класса. Другими словами, «класс существует, если есть общность интересов, институциональное их закрепление (включая обеспечение преемственности) и идеология, снабжающая членов группы опознавательными символами» [12, с. 144—145].

С сожалением приходится признать, что в отечественных публикациях по проблемам социологии групп целостный («органический») подход не только не получил развития, но был по существу «разжалован» как немарксистский. В подтверждение сказанного приведу одну любопытную сентенцию: «...Классы... формируются только после осознания входящими в них лицами своих политических интересов. Эта точка зрения соответствует идущему от Р. Дарендорфа и господствующему в западногерманской буржуазной социологии представлению, согласно которому следует различать «скрытые» и «открытые» группы интересов. Группы-носители «скрытых» интересов оформляются в классы лишь тогда, когда интересы становятся «открытыми», т. е. «осознанными целевыми установками». Иначе говоря, классы якобы становятся классами только в тот момент, когда они вступают в политическую борьбу» [14, с. 161]. Трудно понять, как ироничная сослагательность последней фразы процитированных здесь авторов соотносится, например, с таким Марксовым суждением: «Экономические условия превратили сначала массу народонаселения в рабочих. Господство капитала создало для этой массы одинаковое положение и общие интересы. Таким образом, эта масса является уже классом по отношению к капиталу, но еще не для себя самой. В борьбе ...эта масса сплывается, она конституируется как класс для себя» [1, т. 4, с. 183].

Итак, «класс в себе» и «класс для себя» суть разные социальные образования, не нашедшие в языке науки более удачных эквивалентов. Если первый из них является пассивным объектом — элементом социальной структуры, то второй — групповым субъектом, осознавшим свои интересы и готовым отстаивать их любыми, в том числе политическими средствами. На мой взгляд, нет

серьезных оснований, мешающих рассматривать все иные, «неклассовые» виды социальных общностей с тех же позиций, что и «класс». Тем не менее, как уже отмечалось, под понятие «социальная группа» в большинстве посвященных социоструктурной проблематике исследований подпадают группы — носители скрытых интересов, вследствие чего вопрос о групповой субъективности даже не возникает, поскольку аналитическое пространство априори сужается до границ функционально-ролевого анализа.

Совершенно очевидно, что далеко не каждая общность имеющих равные статусы индивидов является подлинно социальным субъектом. Причем ни количественная репрезентативность той или иной категории населения, ни привнесенная извне и потому, как правило, негативно усвоенная идеологическая доктрина собственной исторической уникальности (какой бы ни была ее первооснова — этнической, материальной или культурной), не могут считаться достаточными свидетельствами ее действительной общественной роли и социальных возможностей. На мой взгляд, группа становится социальной («социальность» в данном контексте понимается не как синоним принадлежности к обществу, а как приобретаемое в процессе развития качество) только тогда, когда на фундаменте статусных предпосылок она «достраивает» свое субъективное бытие, заявляя об этом совокупностью претензий к государству, другим группам, обществу в целом, добиваясь лояльности от собственных членов. До тех пор, пока этого не случилось, мы будем наблюдать не субъекта, а своего рода социального агента, выступающего действующим объектом, растворенным в процессе самой деятельности. Идея И. С. Кона различать субъекта и агента действия как два независимых атрибута человеческой личности кажется мне весьма плодотворной и в отношении к большим групповым структурам [9].

Вопрос о выявлении «органических» социальных образований в теоретическом плане есть вопрос о нахождении нетрадиционных (разумеется, в рамках существующей нормативной концепции) признаков групповой идентичности. По мнению польского социолога Я. Щепаньского, в их ряду должны наличествовать: собственные групповые нормы и ценности, развитое чувство групповой общности (мы — чувство), сложившаяся внутренняя организация (институты, формы контроля, образцы и шаблоны деятельности), собственный способ обособления [20]. Замечу, что лишь в последнее время точка зрения этого исследователя, касающаяся подходов к изучению макрогрупповых структур, стала получать поддержку в отечественной науке. Так, например, В. П. Черноволенко, критически оценивая состояние теории социальной структуры, полагает более невозможным ограничивать признаковое пространство социальных групп единственно функциональными характеристиками. По его мнению, структурам подобного рода должны быть присущи собственные цели и задачи, внутренняя организация, система ценностей и норм, групповое самосознание и солидарность [18].

Поскольку ценность любой теоретической модели определяется ее способностью объяснять состояние и структуру своего эмпирического аналога, закономерен следующий вопрос: имеются ли в обществе с разрушенными горизонтальными связями, каковым является система административного социализма, сложно организованные социальные субъекты — группы открытых интересов? Пытаясь ответить на него, нельзя не затронуть проблематику гражданского общества, которая столь же социологична, сколь социологична естественная оппозиция свободы субъекта (личности, корпорации или любой иной общности) и ее государственных ограничителей, масштаб и интенсивность которых, разумеется, несопоставимы (в парламентских демократиях и авторитарных режимах. Символично, что в справочной философско-социологической литературе, изданной в СССР, нет статей, посвященных этой проблеме (не является в этом отношении исключением и «Краткий словарь по социологии» (1989 г.), в котором отсутствует само понятие «гражданское общество» [10]). Между тем данным понятием Гегель определял «...всеобщую связь, опосредствующую самостоятельные крайности и их особые интересы» [4, с. 342], какими (крайностями) создатель «Философии духа» считал «множество лиц... действующих в самостоятельной свободе и в качестве особенных для себя» [Там же]. Материальным выражением гражданского общества является хозяйственная демократия, основанная на плюрализме форм собственности. В принятом сегодня общественно-политическом смысле под этим термином понимается «совокупность самостоятельных общественных организаций, институтов и норм, которые... обеспечивают, во взаимодействии с государством, национальную консолидацию, поддержание правопорядка, представительство интересов различных социальных групп» [19, с. 23]. Юридическая компонента гражданского общества — «правовое государство», создающее основу законопослушных отношений власти и народа. Таким образом, гражданское общество оказывается тем необходимым социальным пространством, в котором устанавливаются цивилизованные партнерские формы и регламентируются способы горизонтальных взаимодействий, в равной мере ограничиваются как чрезмерные притязания «низов», так и властные амбиции правящих групп, в результате чего в обществе формируются консенсусные отношения.

Известно, что значительный период новейшей истории нашей страны определялся ничем не сдерживаемой экспансией тоталитаризма, безграничной этатизацией гражданского мира. В этой связи мне кажется абсолютно справедливым суждение А. Миграняна о гражданском обществе как одной из первых жертв административного произвола. «Разрушив все органические связи, атомизировав все общество, отчуждая всех от собственности и власти, данный режим (тоталитарный. — М. Т.) затем уже каждого индивидуально подключает к общественной системе вне всяких горизонтальных или любых других несанкционированных связей» [11, с. 168]. Эту же проблему с присущей большому пи-

сателю глубиной сформулировал Василий Гроссман: «В этом государстве нет общества, так как общество основано на свободной близости и свободном антагонизме людей, а в государстве без свободы немислима свободная близость и вражда» [5, с. 102].

В настоящее время мы являемся свидетелями возрождения горизонтальных общественных структур, интенсивного роста нерегламентированной сверху самоорганизации групп доселе скрытых интересов. Объективные основания становящейся групповой идентичности весьма многообразны: социально-профессиональные (ассоциации хозяйственных руководителей, предпринимательские и кооперативные объединения в разных секторах экономики, союзы творческих работников, научные сообщества и т. д.), этно-социальные и этно-политические (народные фронты, интердвижения, национально-культурные ассоциации в республиках и автономиях Союза), культурно-мировоззренческие (традиционные конфессии, переживающие свой ренессанс, и новые религиозные общины), политические (Межрегиональная депутатская группа, партии в национальных республиках, а также претендующие на статус партий организации и группы).

Кардинальные изменения с точки зрения их гражданских последствий происходят в рабочем движении. Размах и организованность забастовки горняков основных угольных бассейнов страны летом 1989 г. (как бы к ней ни относились различные общественные группы, какие бы расхождения в оценках своевременности, экономической целесообразности и законности ее проведения ни существовали), проявления рабочей солидарности, создание организационных структур (рабочие или стачечные комитеты, превратившиеся в ряде случаев в параллельные органы местной власти), выработка собственных требований, включая политические, наконец, усилия, предпринимаемые для создания независимых профсоюзов,— все это свидетельствует о превращении рабочего класса из «класса в себе» в «класс для себя», о становлении нового социального субъекта.

В заключение коснусь одного из самых острых и суперидеологизированных вопросов, который имеет прямое отношение к рассмотренной выше проблематике. Являлось ли общество на стадии «догражданской социальности» абсолютно социально деструктурированным, как склонны думать некоторые современные аналитики? Отрицательный ответ (а он, как я полагаю, должен быть именно отрицательным) предполагает нахождение положительного ответа на уже поставленный в этой статье вопрос о группах открытых интересов в тоталитарном и посттоталитарном (еще не демократическом) социуме. Этот ответ может выглядеть, скажем, так: «Среди полуживых колоссов — «классов в себе» — развится самодовольный карлик — единственная группа, достигшая состояния если не класса, то сословия «для себя», — государственная (только ли государственная? — М. Т.) бюрократия» [17, с. 143]. Для обозначения элитарных групп (именно групп, что отражает достаточно сложную палитру существующих социаль-

ных иерархий) в массовом сознании прочно закрепилось понятие «номенклатура» — специфически советский эквивалент более универсального термина «каста» («общественная группа, ревниво оберегающая свою замкнутость, обособленность и свои сословные или групповые привилегии» [16, с. 224]). Не располагая данными эмпирических исследований, которые по понятным причинам не проводились, можно лишь предполагать, что касты в нашем отечественном варианте обладают тем базисным набором объективных и субъективных признаков, который позволяет говорить о них как о сформировавшихся органических социальных структурах. К этим признакам-референтам можно отнести статусную однородность, осознанные и надежно охраняемые интересы, внутреннюю организацию (нормы, традиции, стили и шаблоны поведения, система коммуникаций и т. д.), групповые ценности, эффективно работающий механизм самовоспроизводства и селективного пополнения (так называемая кадровая политика), корпоративную идеологию, принципиально отличную от официально прокламируемой, и др. Если воспользоваться концепцией Г. Г. Дилигенского о трех последовательно становящихся уровнях психологической общности социальных макрогрупп, следует признать, что указанные группы достигли самой высокой степени этой общности — они обладают совершенной скрытой групповой солидарности, которая характеризуется «готовностью к совместным действиям во имя групповых целей и интересов» [6, с. 199]. Не здесь ли коренятся причины столь успешного сопротивления проводимым в стране реформам?

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Бромлей Ю. В. Очерки теории этноса. М., 1983. 4. Гегель. Энциклопедия философских наук. М., 1977. Т. 3. 5. Гроссман В. Все течет // Октябрь. 1989. № 6. 6. Дилигенский Г. Г. Некоторые методологические проблемы исследования психологии больших социальных групп // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975. 7. Заславская Т. И. Перестройка соответствует интересам большинства // Знание — сила. 1987. № 11. 8. Заславская Т. И. Человеческий фактор развития экономики и социальная справедливость // Коммунист. 1986. № 13. 9. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание. М., 1984. 10. Краткий словарь по социологии. М., 1989. 11. Мигранян А. Долгий путь к европейскому дому // Новый мир. 1989. № 7. 12. Неоконсерватизм в странах Запада: Реферативный сборник. Н., 1982. 13. Райт Э., Костелло С. и др. Классовая структура американского общества // Социологические исследования. 1984. № 1. 14. Руткевич М. Н., Фаненко С. Г. Проблемы социальной структуры и социальной мобильности в социологии ФРГ // Социологические исследования. 1982. № 1. 15. Семенов В. С. Дialeктика развития социальной структуры советского общества. М., 1977. 16. Словарь иностранных слов. М., 1989. 17. Стариков Е. Маргиналы, или Размышления на старую тему: «Что с нами происходит?» // Знамя. 1989. № 10. 18. Черноволенко В. П. Про сподолання спрощених уявлень про соціальну структуру радянського суспільства // Філософська думка. 1988. № 1. 19. Шейнис В. Открытыми глазами. Что мешает посмотреть на «третий мир» непредвзято, без догм и стереотипов // Новое время. 1988. № 44. 20. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М., 1969.

Поступила в редколлегию 22.05.89.

**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК
ФАКТОР ДЕМОКРАТИЗАЦИИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ**

На современном этапе развития общества неперенным условием повышения эффективности деятельности трудовых коллективов выступает совершенствование управления, дальнейшая демократизация, углубление самоуправления. Интенсивность процессов перестройки экономических, политических и других отношений определяется целым рядом факторов. Среди них существенное значение имеет уровень управленческой культуры руководящих кадров.

Определяя данную категорию, мы исходим, с одной стороны, из концепции культуры личности в целом, характеризующей общий уровень ее социальности, способ жизнедеятельности личности. С другой — учитываем специфику управления, пронизывающего и регулирующего все сферы человеческой деятельности. Сохраняя относительную самостоятельность, управленческие отношения «схватывают», отражают особенности регулируемых отношений, в конечном счете определяются ими.

В силу этого управленческая культура формируется как сложное системное образование, интегрирующее в себе сущностные особенности того и другого явления. Данный подход позволяет рассмотреть управленческую культуру как интегральное качество личности, в основе которого лежит, новый тип социального мышления, установка на творческую, инициативную, ответственную реализацию управленческих функций.

Управленческая культура включает в себя не только знание науки управления, но и «управленческий срез» экономических, политических, правовых и других знаний. Сегодня руководителю недостаточно уметь принимать технически грамотные решения. Он должен предвидеть экономические, политические, экологические и прочие последствия принимаемых хозяйственных решений, учитывать не только их положительный, но и отрицательный эффект. В сегодняшних условиях эффективность деятельности руководителя во многом определяется пониманием необходимости демократизации жизнедеятельности коллектива, установкой на реальное вовлечение в управление широких масс трудящихся, умением сотрудничать с коллективными органами и организациями.

Исследования, проведенные на ряде промышленных предприятий г. Харькова в 1989 г.*, позволили оценить влияние уровня управленческой культуры руководителей высшего и среднего

* Исследования были проведены на 4 предприятиях г. Харькова, опрошено 2500 чел., в том числе около 500 чел. — руководители разного ранга.

звена на демократизацию жизнедеятельности трудовых коллективов, формирование самоуправленческих начал.

Об уровне управленческой культуры руководящего звена правомерно судить по целостности, согласованности, гармоничности развития всех ее элементов — знаний, умений, навыков реализации управленческих функций, необходимых личностных качеств.

Результаты исследований свидетельствуют о наличии существенных противоречий в ее структуре. Так, например, при достаточно высоком уровне оценки профессиональных деловых качеств руководителей разных звеньев более 2/3 опрошенных подчеркнули, что руководители недостаточно осознают необходимость демократизации отношений в трудовых коллективах, развития самоуправления. На последних местах в ранге качеств оказались «демократичность в принятии решений, здоровая реакция на критику». Заметная политизация сознания трудящихся делает их особенно чувствительными к данному аспекту управленческой культуры руководителей.

Оценки, приближающиеся к посредственному уровню, получили практически все категории руководителей по таким важным составляющим управленческой культуры, как знание экологических проблем и умение решать их; использование научных методов управления; знание основ психологии, педагогики. Не может не обращать на себя внимания весьма низкая, немного превышающая «тройку», оценка руководителей высшего и среднего звена по критерию смелости, решительности, способности к риску.

Не в полной мере владеют управленческие кадры, как свидетельствует анализ общественного мнения, и механизмом демократического принятия решений. Работники ощущают и определенный дефицит внимательного, чуткого отношения к себе со стороны руководства.

Недостаточно высокий уровень управленческой культуры не способствует формированию у руководителей установки на вовлечение членов трудовых коллективов в управление. Об этом свидетельствуют ответы руководителей на вопрос: «Как часто вы в своей работе прибегаете к помощи общественных организаций и коллективных органов?» Лишь 5,3% опрошенных указали, что делают это систематически, 42,3% — от случая к случаю, 44,2% — практически никогда. Причем даже те, кто обращается к помощи коллектива, незначительно используют их возможности в укреплении дисциплины труда (лишь 11,5% указали на этот момент), воспитательной работе (13,5%), распределении материальных поощрений. К управлению недостаточно привлекаются, по мнению самих руководителей, советы трудовых коллективов. Лишь 17,3% опрошенных отметили, что этот орган участвует в решении вопросов улучшения условий труда, поощрения и наказания; 13,5% — в воспитании коллектива; в решении других вопросов не участвует совсем.

Одним из эмпирических показателей демократизации жизне-

деятельности трудовых коллективов выступают стиль и методы деятельности руководителя, их соответствие ожиданиям коллектива, уровню его социальной зрелости.

По мнению опрошенных, для подавляющего большинства руководителей характерен директивный стиль при принятии важных для коллектива решений; руководители, как правило, не учитывают мнения коллектива.

О несоответствии стиля и методов руководства ожиданиям коллектива свидетельствует и тот факт, что в круг вопросов, которые необходимо решать в первую очередь для улучшения работы коллектива, от 46,7 до 80 % опрошенных в различных коллективах включили изменения стиля и методов управления людьми.

В современных условиях формируется потребность в руководителе, обладающем не только профессиональными, но и высокими нравственными качествами. Не случайно, среди причин, вызывающих конфликты, на первом месте наряду с плохой организацией труда стоят нетерпимость руководителей к возражениям подчиненных по поводу их распоряжений (18% опрошенных), несправедливая оценка результатов труда (при распределении премий, определении КТУ).

Исследование подтвердило тесную корреляционную связь между уровнем политической культуры руководителя и демократизацией жизнедеятельности трудового коллектива. В тех коллективах, где вся система качеств руководителей получила высокую оценку, $\frac{2}{3}$ опрошенных указали, что принимают активное участие в выработке и реализации управленческих решений через СТК, советы бригад и другие общественные организации. Для членов этих коллективов характерен высокий уровень удовлетворенности темпами перестройки.

О степени демократизации внутриколлективной жизни свидетельствует уровень удовлетворенности членов коллектива возможностью участвовать в решении как производственных, так и социальных вопросов. Следует отметить, что оценка процессов демократизации низка во всех изученных коллективах. Подавляющее большинство опрошенных не удовлетворены возможностью участия в решении производственных ($J=0,073$) и социально-бытовых ($J=-0,327$) вопросов.

Управленческая культура руководителя проявляется в умении правильно сочетать различные методы управления и прежде всего использовать экономический метод. Это неперенное условие перехода от командно-административного стиля руководства к демократическому. Экономический метод управления заключается в создании таких условий, которые делают выгодным для каждого работника и коллектива в целом достижение определенных результатов. Большинство проводимых мероприятий по совершенствованию хозяйственного механизма на современном этапе направлены прежде всего на усиление действия экономических методов управления. Составной частью экономического метода управления является система материального стимулирования, вклю-

чающая заработную плату и систему премий. Заработная плата и премии выполняют роль оценки заслуг человека перед обществом, оценки его способностей, меры ответственности, добросовестности. В премиях и заработной плате тесно переплетаются, дополняя друг друга, материальные и моральные стимулы. Они выступают основным мерилем оценки вклада каждого работника в общие трудовые достижения коллектива и выполняют основную роль в претворении в жизнь социалистического распределения по труду.

Результаты социологического исследования позволяют сделать вывод, что эффективность действующей системы стимулирования оценивается неоднозначно различными категориями работников трудового коллектива.

Большинство руководителей считают, что существующая система поощрений оказывает заметное влияние на повышение трудовой активности работников, их дисциплины и ответственности, в то время как члены трудовых коллективов оценивают ее эффективность довольно низко (индекс эффективности соответственно $J = 0,433$ и $J = -0,154$). Это свидетельствует о том, что руководители не изучают общественное мнение, не знают, как воспринимается и оценивается система стимулирования членами коллектива, а следовательно, и не учитывают его в своей управленческой деятельности.

Если сравнить предпочитаемые виды поощрений с реально применяемыми на предприятии, то видны значительные расхождения между ними. Не уделяется руководством должного внимания сравнительно новым видам поощрений, таким, как туристические путевки, дополнительные оплачиваемые дни к тарифному отпуску, экскурсии в другие города и др.

Это свидетельствует о том, что система стимулирования не всегда ориентирована на интересы и потребности работников. А для эффективной перестройки системы стимулирования огромное значение имеет ее восприятие членами коллектива. Как бы рационально ни была организована, по мнению руководства, система поощрений, она не будет выполнять своей стимулирующей роли, если не принята коллективом. Недооценивается руководителями и значимость моральных поощрений и среди них такого вида, как благодарность.

Важным моментом в практике стимулирования является правильное соотношение положительной и отрицательной оценки деятельности со стороны администрации. Анализ материалов социологических исследований позволил сделать вывод о том, что положительная оценка действует значительно эффективнее, чем отрицательная. В то же время на практике меры позитивного и негативного характера в регулировании жизни трудового коллектива соотносятся как 1:1,4.

Одним из важнейших условий реализации экономического метода управления коллективом является строгое соблюдение соответствия поощрения трудовым достижениям работников, т. е. соответствие оценки трудовому вкладу. Нарушение этого условия на-

носит огромный вред функционированию всей системы стимулирования.

В то же время результаты исследования свидетельствуют, что только 8,1 % опрошенных уверены в правильности присуждения премий, определения их величин и круга премируемых лиц.

Все это приводит к тому, что причиной конфликтных ситуаций, по мнению опрошенных, является зачастую несправедливая оценка результатов их труда. Неудивительно, что большинство опрошенных поставили совершенствование системы стимулирования на первое место среди проблем, решение которых не терпит отлагательства.

Низко оценивается также деятельность такого коллективного органа, как советы трудовых коллективов. Анализ показал, что они пока не везде сумели себя зарекомендовать как действенный орган, способный защитить интересы членов трудового коллектива.

Сложившуюся социальную напряженность можно снять путем привлечения членов коллективов к решению вопросов материального стимулирования через советы трудовых коллективов другие общественные организации. Однако это требует переориентации руководителей на широкое вовлечение трудящихся в управление.

Таким образом, наше исследование выявило наличие острого противоречия между потребностью в высоком уровне управленческой культуры руководителей, обеспечивающей демократизацию, углубление самоуправления в трудовых коллективах, и реальным ее состоянием.

Остроту данного противоречия осознают и сами руководители. О недостаточном уровне их подготовки свидетельствует тот факт, что лишь 5,8 % руководителей не испытывают трудностей в работе. Среди причин, порождающих трудности, наряду с другими фигурировала при опросе недостаточность знаний по вопросам организации и управления, навыков работы с людьми. Руководители высказали стремление получить дополнительную подготовку в области экономики производства, социально-психологических основ управления коллективом (умение разрешать конфликты, формировать благоприятный моральный климат и т. п.).

Поступила в редколлегию 08.05.89

В. И. ПИСАРЕНКО, канд. филос. наук

К ВОПРОСУ О ЦЕЛЯХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ (ПО МАТЕРИАЛАМ ИССЛЕДОВАНИЙ В ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВАХ)

Жизнь личности, история общества, человечества — непрерывный процесс постановки и реализации больших и малых целей. По сути, целеполагание есть отражение важного для личности процесса поиска смысла жизни, осознания стремления определить свое место в деятельности коллектива, общества.

Система целей личности имеет иерархический характер. Она является отражением степени творческого отношения человека к действительности, мерой его способности к опережающему отражению своей жизнедеятельности, ее прогнозированию и планированию. Чем же являются цели личности, вернее, система этих целей? Можно выделить по крайней мере два аспекта рассмотрения этого вопроса: на уровне личности и на уровне общества.

Для общества, коллектива система жизненных целей личности весьма информативна. Она является показателем развития личности, широты ее кругозора, направленности личности, ее гражданственности. О гражданственности личности (на уровне сознания) можно судить по степени включенности в личностную систему социально значимых целей.

Жизненные цели личности являются также показателем эффективности идеологической, воспитательной работы, свидетельством популярности общественных ценностей и норм.

Исследование жизненных целей личности, их анализ дают возможность разработки практических рекомендаций по повышению эффективности идеологической работы, корректировки общественных целей, планов, программ.

На личностном уровне определяющим является тезис К. Маркса о том, что цель как закон определяет способ и характер действий [см.: т. 23, с. 189]. Исходя из комплексного характера воздействий системы целей, выработанных личностью, на ее сознание и поведение, можно выделить три взаимосвязанные группы ее функций: управленческую, идеологическую и социально-психологическую.

Цель, выступая детерминантой, управляет деятельностью, определяет ее направление, содержание и структуру, служит критерием ее оценки и в силу этого контролирует деятельность и регулирует ее.

Коммуникативное, воспитательное и мобилизирующее воздействие цели составляет ее идеологическую функцию. Социальные цели, интернализированные личностью, в полной мере дают возможность осознать свою роль в решении задач коллектива и общества, определить меру своего участия в них. Такое знание способствует формированию ответственного отношения к реализации целей, оптимизма, уверенности в достижении коллективных целей, с реализацией которых индивид связывает и цели личного развития.

Как свидетельствуют результаты конкретно-социологических исследований, проведенных на протяжении ряда лет на промышленных предприятиях г. Харькова, опрос более 2 тыс. работников показал, что коллективные цели деятельности трудового коллектива являются важными и определяющими для подавляющего большинства его членов (около 90 % опрошенных). Интернализированные работником, они являются для него не только ориентиром, но и разносторонним средством воздействия. Как подчеркивают сами работники, знание коллективных целей, отражаемых

в текущих и перспективных планах работы, повышает ответственность за результаты работы всего коллектива (26 % опрошенных), ответственность перед коллективом за результаты своего труда (40,6 %), дает возможность более четко представить свои личные задачи (29,9 %), быть в курсе дел коллектива (46,3 %), более целенаправленно вести организаторскую и воспитательную работу (15,3 % опрошенных).

Значение цели не ограничивается ее социальной ролью. Рассматриваемая в психологическом аспекте цель как феномен сознания является важнейшей сущностной характеристикой внутреннего мира личности, объективным критерием его развития, жизнедеятельности, уровня социальной зрелости. Потеря цели, перспектив в жизни равнозначна утрате человеком самого себя как личности, деградации. И хотя цель объективно подготовлена потребностями, она не простое ее следствие. Цель есть нечто большее: она неотъемлемая функция человеческого сознания и деятельности, его основной личностный признак. «Удовлетворите всем желаниям человека, но отнимите у него цель в жизни и посмотрите, каким несчастным и ничтожным существом явится он», — писал известный педагог К. Д. Ушинский. [2, т. 1, с. 300]. В социально-психологическую группу входят мотивирующая и стимулирующая функции цели. Поскольку цель выступает в сознании человека как мысленный образ создаваемой ценности, то в силу этого она побуждает к деятельности, мотивирует и стимулирует ее.

Понятие «уровень социального развития личности» сущностно связано с понятием «социальная активность», поэтому в данных исследованиях реализовалась гипотеза о причинно-следственной связи между жизненными целями личности и ее активностью в сфере труда, причем показателем (или одним из важных показателей) уровня социального развития личности служило понятие «напряженность целей личности».

Показатель «напряженность целей личности» рассматривался как совокупная личностная значимость жизненных целей. Перечень целей был сформирован на основе изучения жизненных целей работников промышленных предприятий с учетом социально-значимых целей общества.

По степени напряженности целей было выделено три группы работников. Первая группа — высокой напряженности целей, вторая — средней напряженности целей и третья — низкой напряженности целей. Последующий анализ выявил значительные различия не только в ценностной направленности сознания выделенных групп, но и в уровне их социальной активности.

В исследовании был представлен следующий перечень целей: материальное благополучие, высокое служебное положение, работа по душе, содержательное проведение свободного времени, полезность обществу своим трудом, желание иметь настоящих друзей, повысить общеобразовательный и культурный уровень, профессиональный рост, расширить политический кругозор, иметь крепкую, дружную семью, воспитывать детей, пользоваться ува-

жением людей, работать в хорошем, дружном коллективе (см. таблицу).

Активность работников по группам напряженности целей

Показатель	Группа напряженности целей		
	1	2	3
Отношение к работе, %:			
добросовестное	64,7	62,4	49,3
удовлетворительное	16,2	21,3	29,9
плохое	1,5	1,5	0,0
Общий индекс (<i>I</i>)	0,86	0,84	0,81
Степень проявления интереса к делам коллектива, %:			
проявляет большой интерес	51,5	41,6	28,6
не проявляет особого интереса	26,5	37,3	45,5
не проявляет интереса	4,4	6,4	6,5
Общий индекс (<i>I</i>)	0,73	0,64	0,56
Участие в общественной работе, %:			
участвовал	45,6	40,9	27,3
не участвовал	36,8	42,7	54,5
Повышение общеобразовательного уровня (за время работы на предприятии), %:			
повышал	44,1	41,6	29,9
не повышал	52,9	42,8	57,1
Повышение квалификации, %:			
повышал	48,5	42,8	33,8
не повышал	51,5	52,2	61,0
Участие в рационализаторстве и изобретательстве, %:			
участвовал	32,4	31,1	19,5
не участвовал	66,2	61,2	72,7
Наличие рацпредложений за последний год, %:			
поданных	22,2	24,8	16,9
принятых	26,4	14,9	5,2
внедренных	22,0	23,7	11,7
Оценка результатов трудовой деятельности по выполнению производственных задач, отсутствию аварий в работе, экономии материалов, соблюдению трудовой дисциплины, освоению передовых методов работы, овладению смежными профессиями, участию в рационализации, повышению квалификации, (<i>I</i>)	0,34	0,19	0,20
Образование, %:			
незаконченное среднее	1,5	2,3	7,8
проф.-тех.	0,9	2,3	5,2
среднее	33,8	26,1	37,7
среднее специальное	27,9	36,3	26,0
незаконченное высшее	5,9	3,9	1,3
высшее	27,9	23,7	19,5

Показатели активности работников получены на основе анализа личных карточек работников и типологизированы с учетом напряженности целей личности. Экспертами в определении социальной активности выступали непосредственные руководители работников, представители общественных организаций предприятия. Часть показателей получена на основе изучения данных в отделе кадров и в цехах.

Анализ показателей активности работников в сфере трудовой деятельности свидетельствует о взаимосвязи этих показателей с уровнем напряженности целей личности. Работники, считающие важными для себя данные социально значимые цели, более добросовестно относятся к работе, проявляют большой интерес к делам коллектива, более активны в общественной работе, в повышении квалификации и общеобразовательного уровня, в рационализаторстве и изобретательстве.

Чем выше напряженность целей, тем выше и общая оценка результатов трудовой деятельности. Как видно из данных таблицы, эта зависимость не всегда последовательно проявляется от первой (высшей) к третьей группе, но в сравнении крайних групп — первой (высшей) и третьей (низшей) — она проявляется достаточно четко.

Оценка трудовой активности по группам подтверждается и количеством поощрений. Так, за успехи в производственной деятельности поощряется около 58 % представителей первой и второй групп и 50,6 % работников, относящихся к третьей типологической группе. Более напряженная система целей характерна для работников с высшим (незаконченным высшим) образованием.

Результаты изучения целей личности в производственных коллективах следует учитывать в идеологической работе, при корректировке и составлении планов социального развития коллективов. Представляется необходимым включение в планы социального развития соответствующих подразделов, посвященных организации системы информирования о коллективных целях деятельности, повышению уровня информированности работников в этом важном аспекте их жизнедеятельности.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ушинский К. Д. Избр. педагогические соч. М., 1953.

Поступила в редколлегию 08.05.89

О. Д. КУЦЕНКО

ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК СУБЪЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ АНАЛИЗА)

Одним из основных элементов общества, как известно, является трудовой коллектив, в котором находят отражение ведущие общественные отношения и противоречия. Может ли и в какой степени трудовой коллектив выступать субъектом преобразующей деятельности, отвечающей революционному характеру перестройки? Ответ на данный вопрос кроется в сущности данного социального образования. Вместе с тем в весьма обширной литературе по проблемам трудового коллектива не дается достаточно полной и развернутой картины его функционирования как субъекта деятельности. Не способствует раскрытию сущности трудового коллектива и анализ лишь отдельных его сторон с позиций различных отраслей обществоведения, не формирующий интегративного подхода. Так, в работах социологов понятие трудового коллекти-

ва трактуется и как элемент социальной структуры, социальная организация, призванная реализовать определенные цели, и как социально-экономическая общность, основанная на определенном виде разделения и кооперации труда, сплоченная совместным трудом и общей заинтересованностью. Экономисты видят в трудовом коллективе прежде всего организационно оформленную совокупность работников, объединенных трудом. Правоведы под трудовым коллективом понимают государственно-правовое оформление социальной общности, в которой взаимосвязи между государственным и общественным началами возникают в процессе трудовой деятельности.

Разнообразие подходов диктуется прежде всего различиями в исследовательских целях и задачах. Вместе с тем правомерно ли ставшее традиционным для работ по трудовому коллективу приписывание последнему таких свойств, как коллективизм, общность целей, интересов и ценностей как сущностных свойств трудового коллектива? Достаточность и правомерность любого набора свойств должна быть доказана, а не только декларируема. В этой связи полезно замечание, сделанное В. И. Лениным по поводу определения И. И. Степановым-Скворцовым объединения людей на базе социализма для решения производственных задач как априорно сплоченного коллектива, действующего согласованно, солидарно и сознательно во всех его элементах. В. И. Ленин возразил: «Неверно. Это не может быть раньше уничтожения классов» [1, т. 54, с. 311].

Особый интерес представляют подходы, рассматривающие трудовой коллектив как развивающееся, сложное, многообразное явление. К ним прежде всего надо отнести представление о трудовом коллективе как сложной системе развивающихся и взаимодействующих экономических, политических, нравственных, культурных и бытовых связей и отношений между его подсистемами и отдельными членами [3, с. 37; 4, с. 12—48]. Однако данный подход не затрагивает такой важнейшей сущностной стороны трудового коллектива, как социально-психологическая, тем самым обедняя изучаемый феномен, здесь коллектив во взаимодействии с обществом предстает скорее как средство осуществления общественной цели, а не как субъект. Этот недостаток в определенной мере преодолевается в работах Л. П. Бугевой, в которых под коллективом понимается объединение личностей через деятельность в единое целое, основанное на системе объективных взаимоотношений и психологических связей между ними. При этом полагаются имманентно присущими коллективу как совокупному субъекту следующие интегративные свойства: потребности, интересы, цели. Деятельность представляется как основной фактор формирования коллектива [5, с. 43; 6, с. 106].

Мы солидарны с исследователями, считающими, что социально значимый характер совместной деятельности является не только внешним атрибутом коллектива, но прежде всего той основой, которая порождает другие его качественные характеристики.

Как любое явление, коллектив необходимо рассматривать в развитии. Его образующее начало — социально значимая цель, ради которой он организуется, на которую направляется совместная деятельность, вокруг которой, в свою очередь, формируется совокупность отношений, связей и взаимозависимостей. Необходимость совместного производительного труда и возникающая на ее основе необходимая связь совместных производителей со средствами, результатами их труда, взаимозависимость личностей, включенных в труд, порождает коллектив как системное явление, стремящееся к целостности. К. Маркс отмечает, что «...система в ходе исторического развития превращается в целостность. Становление системы такой целостностью образует момент ее системы, процесса ее развития» [2, т. 46, ч. II, с. 229].

Таким образом, трудовой коллектив прежде всего складывается как система, выступающая субъектом трудовой деятельности. Поскольку деятельность социально обусловлена, трудовой коллектив становится необходимым элементом более широкой социальной системы, санкционирующей его цель, и, таким образом, в своих внутренних процессах существенно зависит от функционирования общей системы, места, которое коллектив занимает в ней. Из основной цели образования коллектива с необходимостью вытекает противоречие и единство в существовании двух его сторон: внешне заданной и системы «в себе», обусловленной необходимостью поддержания и функционирования самого коллектива. Органическая потребность системы в гармонизации своих сторон [7, с. 67—69] служит источником движения, развития сложившихся внутренних характеристик коллектива как системы к внешне (общественно) заданным параметрам. На основе совместной производственной деятельности формируется система экономических отношений в коллективе, группирующихся вокруг отношений собственности: отношений по производству и управлению. Но распоряжение собственностью — это, в свою очередь, и властные — политические отношения, которые определяют связь коллектива с политической жизнью общества. Вокруг них достраивается вся система социальных отношений.

Однако в современных условиях отмечается двойственный характер проявления отношений собственности: общество, его члены в полной мере не распоряжаются собственностью, являющейся по своей природе общественной. Главным пользователем общественной собственности стала бюрократия, отстаивающая ведомственные или местнические, а попутно и личные интересы [8]. К. Маркс отмечал, что при совместной собственности отношение каждого индивида к ней опосредовано «...в той или иной мере исторически развитым и видоизмененным существованием индивида как члена общины, именно той, которая выступает как «объединяющее начало» [2, т. 46, ч. I, с. 468—473]. Противоречия между отношениями по производству и управлению в обществе вызывают обострение противоречия между экономической и социально-политической системами коллектива, а также их элементами, между

трудовым коллективом как собственником средств, обусловленных необходимостью коллективного труда, его структурными звеньями и отдельными членами, выступающими совладельцами общественной (коллективной) собственности. Обострение данных противоречий привело к развитию так называемой «безсубъективности» в деятельности коллективов, когда и коллектив, и его члены — совладельцы собственности — ни за что не отвечают. Источник коллективной безответственности — сложившиеся экономические отношения, их бюрократическая форма, которая, с одной стороны, посеяла данное явление под видом «коллективной ответственности», с другой стороны, оно явилось своеобразным скрытым протестом против бюрократизма (9, с. 16—19).

Таким образом, первоначально в коллективе заложено противоречивое единство внешней и внутренней сторон, а также коллектива как совокупного работника и как политического субъекта. Однако здесь коллектив в роли политического субъекта выступает лишь как объективная возможность. При рассмотрении перехода данной возможности в действительность, методологически важным является следующее положение: говоря о стремлении гражданского общества в своем развитии достигнуть политического бытия, К. Маркс подчеркивал, что это проявляется как стремление общества «к возможно более всеобщему участию в законодательной власти...» [2, т. 1, с. 360]. Соответственно, важнейшим условием достижения трудовым коллективом своего политического бытия выступает реальное распоряжение собственностью как основа развития реальных внутриколлективных политических отношений. Возникающая с образованием коллектива совокупность взаимосвязанных отношений, необходимость самоподдержания системы «коллектив» предполагают действие внутри нее и системы управления, выступающей своеобразным связующим звеном и отражающей в себе систему экономических и социально-политических отношений. Указанные характеристики дают объективное начало коллектива как социально-деятельностной целостной системы, совокупности элементов, взаимодействие которых обуславливает наличие новых интегративных качеств, не свойственных образующим ее частям.

Но трудовой коллектив — это не только орудие осуществления целей системы более высокого уровня — социальной группы, общества. Коллектив состоит из индивидов, наделенных сознанием, он как бы пронизан своеобразным субъективно-сознательным полем» [10, с. 34]. В этом поле формируется система социально-психологических отношений, которые выступают имманентным свойством объективного процесса жизнедеятельности коллектива. Не являясь отличительной чертой феномена коллектива, поскольку складываются в любых контактных группах в процессе общения и деятельности, социально-психологические отношения вместе с тем выступают не просто фоном функционирования системы ведущих отношений коллектива, но как бы их цементирующим звеном. В этих отношениях в наибольшей степени отра-

жается система межличностных взаимодействий в коллективе, проявляется противоречие между коллективом как целостной системой и его структурными звеньями, связанными со статусно-ролевым положением его членов.

Социально-психологические отношения являются прежде всего элементом системы «в себе», проявляясь на уровне более широкой системы лишь опосредованно и формируя коллектив как своеобразную социально-психологическую общность. Их сила, в отличие от экономических и социально-политических отношений, непосредственно зависит от размера коллектива, частоты контактов его членов, позволяющей возникнуть своеобразному «субъективно-сознательному полю». На уровне первичных коллективов, где высока частота межличностных контактов, сила «субъективно-сознательного поля», а значит, и социально-психологических отношений настолько велика, что внешне представляются затухающими и экономические, и социально-психологические отношения. Ведущие отношения в первичных коллективах проявляют себя прежде всего через социально-психологические отношения. В них отчасти может находить разрешение противоречие между основной целью образования коллектива и личностными целями его членов, которые часто могут не совпадать.

Базисные отношения, порождающие систему социально-психологических отношений, в свою очередь, испытывают на себе их воздействие. Но если экономические и социально-политические отношения тесно взаимосвязаны (поскольку концентрируются вокруг единого объективного начала: работник (его способность к труду) — средства труда — процесс труда), то с социально-психологическими отношениями их взаимодействие опосредовано и преломлено сознанием членов коллектива. В этом преломлении находят свое единство данные виды отношений. Формирующиеся на базе существующих экономико-политических социально-психологические отношения, ведущие коллектив к состоянию психологической общности, являются той ступенью, на которой коллектив по уровню развития вступает во взаимодействие с внешней средой как целостная система не только по объективным, но и по субъективным показателям. Целостность трудового коллектива, как отмечает А. К. Зайцев, возникает как интегральный эффект взаимодействия и взаимозависимости его членов, их продукт и результат, показывает уровень его зрелости [3, с. 40—42].

«Субъективно-сознательное поле», привносящее в объективное начало коллектива сознательный элемент, делает коллектив не просто орудием социально-значимой деятельности, но прежде всего субъектом этой деятельности. Здесь важно переплетение объективного и субъективного начал. Объективные начала коллектива как субъекта возникают с его образованием, по своим качественным характеристикам непосредственно связаны с характером отношений в обществе, менее подвержены изменениям в сравнении с субъективным началом. Субъективное начало коллектива более подвижно, и от уровня его развития зависит, рас-

кроет ли коллектив свой потенциал как субъект определенного вида деятельности, потенциал, заложенный в объективном начале. Приращение субъективного начала коллектива, его неразвитость приводят «к превращению трудящихся и их коллективов в рычаги и органы выполнения директивной воли», лишению общественной собственности ее внутреннего содержания [11, 1988, № 5, с. 74], невозможности проявления коллектива как субъекта деятельности.

Выступая элементом более общей системы — общества, трудовой коллектив, как и любой другой социальный институт, принимает на себя функцию формирования определенного типа личности с необходимостью, присущей обществу. Вместе с тем, поскольку коллектив — объективно целостная система со специфическими экономико-политическими отношениями, необходимость самоподдержания и саморазвития выступает внутренней его потребностью. Реализуя внутреннюю потребность в самосовершенствовании, коллектив, развиваясь, изменяет собственное бытие и через преобразование бытия воздействует на личность. Коллектив, обладая внешние и внутренние обусловленной потребностью в совершенствовании своих качественных характеристик, а значит, и характеристик своих членов, специфическим бытием, пронизанным «субъективно-сознательным полем», в процессе преобразования которого изменяется как коллектив в целом, так и его члены, тем самым выступает субъектом воспитания и, более широко, — формирования личности. При этом развитие самого коллектива является как бы обратной стороной данного процесса, его совокупным результатом. Таким образом, в трудовом коллективе как системе существует и воспитательный вид деятельности, который, с одной стороны, стоит как бы вне его сущностных характеристик, не обуславливается целью образования коллектива, а с другой — с необходимостью пронизывает его сущностные начала и не отделен от них.

Анализ процесса становления трудового коллектива, детерминированного социально значимой деятельностью, позволяет раскрыть динамичный, сложный характер данной социальной системы. Формируясь потенциально как субъект различных взаимосвязанных видов отношений и деятельности, свои потенциальные возможности он развертывает в процессе реализации собственных сущностных начал. И если раскрытие потенциала трудового коллектива как общего феномена прежде всего зависит от характера, уровня зрелости отношений, определяющих его взаимосвязь с внешней системой — обществом, то в случае, когда речь идет о конкретном трудовом коллективе как системе «в себе», акцент смещается на детерминированность уровнем развития социально-психологических отношений, определяющих уникальность коллектива и дающих меру раскрытия его субъективных возможностей.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 3. Зайцев А. К. Социалистический производственный коллектив как социальная система: Дисс. ... канд. филос. наук. М., 1976. 4. Тузов В. В.

Философское обоснование системного подхода в исследовании трудового коллектива: Дисс. ... канд. филос. наук. Л., 1984. 5. *Буева Л. П.* Социальная среда и формирование гармонической личности. М., 1971. 6. *Буева Л. П.* Человек: деятельность и общение. М., 1978. 7. *Афанасьев В. Г.* Системность и общество. М., 1980. 8. *Пономарев Л., Шинкаренко В.* Вызов безответственности. Перестройка — против бюрократии // Правда. 1988, 19 дек. 9. *Бутенко А. П.* О характере собственности в условиях реального социализма // ЭКО. 1988. № 2. 10. *Барулин В. С.* Социальная жизнь общества. Вопросы методологии. М., 1987. 11. *Коммунист.*

Поступила в редколлегия 12.03.89

Л. И. ШВИДКАЯ

МЕХАНИЗМ ВЛИЯНИЯ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА СОЦИАЛЬНУЮ АКТИВНОСТЬ ТРУДЯЩИХСЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Важное значение для повышения социальной активности трудящихся в сфере материального производства имеет совершенствование морального стимулирования. «Восстанавливая в правах материальную заинтересованность работников, усиливая при этом внимание к коллективным ее формам, мы не должны допускать недооценки стимулов социально-культурных и нравственно-психологических. Они необычайно важны для нормального развития отношений коллективизма и социалистического образа жизни, для утверждения наших советских ценностей в сознании и поведении людей» [2, с. 36].

На Днепропетровском металлургическом заводе им. Г. И. Петровского была разработана и внедрена социальная технология по управлению процессом морального стимулирования трудящихся на уровне структурного подразделения. В основу этой технологии положена теоретическая концепция о стимулировании как объективно-субъективной категории, основанной на взаимодействии элементов внутреннего мира личности — ее потребностей, интересов, мотивов — с внешними воздействиями, направленными на удовлетворение потребностей.

Учитывая, что моральное стимулирование всегда включает в себя нравственную оценку труда человека, в разработанной нами технологии оно предстает как сознательное использование моральных стимулов, возникающих в результате взаимодействия внутреннего мира личности и целенаправленной системы мероприятий, которые повышают общественную значимость труда, его нравственное значение, оценивают вклад каждого работника в развитие общественного производства, его поведение в трудовом коллективе.

Наиболее часто процесс стимулирования выражается следующей последовательностью: потребности — мотивы — стимулы — активность [3, с. 32]. Часть исследователей включает сюда также и интересы [4, с. 34]. Наиболее полным представляется подход В. Г. Афанасьева к решению данной проблемы [5, с. 228].

Рассмотрим механизм воздействия морального стимулирования. Обычно выделяются две большие группы моральных потребностей. В первую группу входят потребности, связанные с благополучием социалистического общества: заключающиеся в осозна-

нии своего места в социалистическом обществе; в высокопроизводительном труде на благо общества; в поступках и поведении, отвечающих общественным интересам и требованиям морали; в проявлении высоких нравственных качеств и др. Ко второй группе мы относим моральные потребности, связанные с благополучием трудового коллектива, в котором работает личность: выражающиеся в активности, направленной на улучшение деятельности всего трудового коллектива; в общении, в основе которого лежат отношения сотрудничества, взаимопомощи; в заботе о членах коллектива и др.

Как мы уже говорили, моральное стимулирование всегда включает в себя определенную нравственную оценку труда, степени его соответствия общественным интересам и моральным нормам общества. Поскольку эта моральная оценка является гласной, она оказывает влияние на авторитет личности в коллективе. «Потребность в положительной моральной оценке становится внутренним стимулятором и регулятором... поступков. Индивид начинает нуждаться в одобрении и уважении других людей не меньше, чем в удовлетворении биологических потребностей своего организма» [6, с. 175].

Поэтому к моральным потребностям относится потребность в признании со стороны членов коллектива трудовых и общественных достижений, связанных как с выдающимися показателями, так и со старательностью, ответственностью, дисциплинированностью, проявленными работником в процессе общественно-полезного труда.

В интервале между потребностями и поведением располагается целая группа других факторов, и прежде всего интересы, которые являются непосредственным выражением положения людей в обществе, в системе общественного производства и обусловленных этим положением потребностей [7, с. 87].

Под воздействием потребностей, осознанных в виде интересов, целей и желаний, формируется мотивационная сфера личности. В качестве моральных мотивов выделяются идейно-нравственные, нравственно-коллективистские и престижные мотивы.

Как же происходит удовлетворение моральных потребностей в трудовом коллективе?

Одним из средств, направленных на удовлетворение моральных потребностей, служит, на наш взгляд, общественное мнение членов трудового коллектива, специфической чертой которого является способность оказывать усиливающее или ослабляющее влияние на чувства, настроения и соответствующие действия людей.

Механизм влияния общественного мнения на деятельность людей был раскрыт К. Марксом, который писал: «При большинстве производительных работ уже самый общественный контакт вызывает соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии... увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц...» [1, т. 23, с. 337].

Дальнейшая конкретизация механизма влияния морального стимулирования связана с изучением эмоционально-оценочной

реакции человека на стимул. Данный подход активно разрабатывался А. А. Русалиновой. «Именно эмоционально-оценочная реакция человека на внешний стимул,— писала она,— представляет собой его принятие и переработку в сознании личности с точки зрения социальной и личной значимости и соотношение с системой ценностей. В целом эта оценочно-эмоциональная реакция основана на соотношении получаемых работником лично мер поощрения или наказания с самооценкой трудового вклада и трудовой активности; соотношения получаемых другими работниками мер поощрения или наказания с оценкой их трудового вклада и трудовой активности; непосредственно-эмоциональной реакции работников на весь комплекс элементов конкретных ситуаций поощрения или наказания» [8, с. 17, 18].

Достоверно установлено, что моральное стимулирование оказывает непосредственное влияние на взаимоотношения в коллективе, улучшение настроения и т. п. [9, с. 12, 13], воздействие же последних на социальную активность неоспоримо. Поэтому мы считаем, что механизм влияния морального стимулирования на социальную активность может функционировать посредством таких факторов, как взаимоотношения в коллективе, удовлетворенность работой в целом, улучшение настроения и т. д.

Кроме того, следует обязательно учитывать тот факт, что действие морального стимулирования осуществляется, преломляясь через субъективные восприятия личности, которые зависят от ее специфических особенностей, связанных в первую очередь с социально-демографическими характеристиками.

Из сказанного выше вытекает, что для практического изучения социального механизма действия морального стимулирования необходимо исследовать реакцию работников на применяемую систему стимулирования и установить, удовлетворяются ли в результате стимулирующего акта моральные потребности личности.

В нашем случае представляется возможным судить об удовлетворении моральных потребностей по значимости для работников применяемой системы морального стимулирования. Так, для одного работника система морального стимулирования может иметь наибольшую ценность как средство улучшения настроения, для другого — как возможность повысить свой авторитет в коллективе, для третьего — как возможность получить оценку своего труда. Не исключено также полифункциональное действие системы морального стимулирования, удовлетворяющее сразу несколько моральных потребностей.

Полученные эмпирические данные подтверждают наши теоретические предположения. Судя по ответам, трудящиеся положительно воспринимают предложенную систему морального стимулирования: в группе опрошенных, охваченных этой системой, удовлетворены моральными стимулированием 50,0 %, тогда как в контрольной группе — только 15,7 %. Это подтверждается также ответами на вопрос о том, какое значение для опрошенных имеет данная система: испытывают чувство морального удовлетво-

ния — 44,2 %; появляется желание лучше работать, активнее участвовать в общественной жизни у 42,6 %; улучшается настроение у 33,4 %; испытывают чувство благодарности к членам трудового коллектива за оценку своего труда — 29,7 %; чувствуют себя членом своего коллектива — 25,7 %; ощущают возможность узнать товарищей по работе — 18,4 %; отмечают возросший уровень общения между членами коллектива — 14,5 %. Только 5,3 % опрошенных считают данные мероприятия ненужной формальностью. Вместе с тем мы не можем связать напрямую каждую из полученных оценок системы морального стимулирования с удовлетворением какого-либо конкретного вида моральных потребностей. Для того чтобы выделить конкретные потребности, необходим более глубокий анализ. Для нас же наиболее выжным в данном случае является то, что разработанная система воспринимается трудящимися положительно.

Выявлено также значительное влияние разработанной системы на отношения в коллективе. Так, в группе трудящихся, охваченных системой, по сравнению с контрольной группой, больше опрошенных ответили, что у них есть друзья в коллективе, в котором они работают. В этой же группе в 1,4 раза больше ответивших, что у них в коллективе оказывается помощь при выполнении общественных поручений; в 1,8 раза больше опрошенных ответили, что помощь оказывается в личных, семейных делах. Естественно, что атмосфера доброжелательности и взаимопомощи, складывающаяся в коллективе, влияет на эмоциональное состояние его членов. Поэтому не случайно, что в группе охваченных моральным стимулированием в 2,4 раза больше трудящихся, которые приходят на работу с хорошим настроением, в 2 раза больше трудящихся, считаящих свой коллектив сплоченным.

Рассматривая механизм действия морального стимулирования в зависимости от социального положения, мы установили, что он проявляется по-разному в группах рабочих, служащих и ИТР. Так, в группе рабочих наиболее значимыми являются чувство морального удовлетворения (44,0 %), желание лучше работать, активнее участвовать в общественной жизни (43,9 %), улучшение настроения (31,9 %). Данные ценности являются главными и для группы служащих, однако в другой иерархической последовательности. На первом месте здесь стоит улучшение настроения (40,7 %), на втором — чувство морального удовлетворения (38,1 %), на третьем — желание лучше работать, активнее участвовать в общественной жизни (36,5 %). Для инженерно-технических работников наиболее значимыми выступают чувство морального удовлетворения (48,3 %), улучшение настроения (37,5 %), чувство благодарности к членам своего коллектива за оценку своего труда (32,5 %).

Выявлена также специфика действия механизма в зависимости от пола. Судя по ответам, разработанная система в определенном отношении одинаково влияет на мужчин и женщин. Так, появляется желание лучше работать, активнее участвовать в об-

щественной жизни у 42,3 % мужчин и у 43,0 % женщин, испытывают чувство благодарности к членам коллектива за оценку своего труда 29,4% мужчин и 29,6% женщин. Однако несколько большее количество мужчин испытывают чувство морального удовлетворения. В то же время среди женщин больше ответивших, что система морального стимулирования улучшает настроение, позволяет лучше узнать товарищей по работе.

При изучении влияния на эффективность морального стимулирования возрастных особенностей установлено, что с увеличением возраста вес каждой отдельной ценности возрастает, что свидетельствует о возрастающем значении системы морального стимулирования в целом.

Таким образом, влияние механизма действия системы морального стимулирования, функционирующего на уровне отдельного структурного подразделения, на социальную активность личности осуществляется двумя путями: через удовлетворение моральных потребностей и через такие факторы, как удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, работой в целом, улучшение эмоционального состояния. Специфика проявления этого механизма зависит от социально-демографических особенностей личности.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Горбачев М. С. Октябрь и перестройка: революция продолжается. М., 1987. 3. Баландин А. А. О мотивации и стимулировании трудовой активности // Социальные проблемы управления производственным коллективом. Куйбышев, 1981. 4. Максимов А. Г. Стимулы к труду как объект социологического исследования // Проблемы познания социальных явлений. Саратов, 1975. 5. Афанасьев В. Г. Человек в управлении обществом. М., 1977. 6. Мичев В. Мораль и социальная психика. М., 1978. 7. Глезерман Г. Е. Истмат и развитие социалистического общества. М., 1973. 8. Социально-психологические аспекты морального стимулирования труда и социалистического соревнования рабочих и ИТР // Отчет о научно-исследовательской работе НИИКСИ. М., 1979. 9. Методические рекомендации по организации морального стимулирования трудовой активности на промышленном предприятии. Л., 1985.

Поступила в редколлегию 15.04.89

В. О. ХАЛТОБИН

ОБЩЕСТВЕННОЕ МНЕНИЕ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ, ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

В социологической литературе и публицистике последних лет все больше внимания уделяется феномену общественного, коллективного и группового мнения. Создан Всесоюзный центр изучения общественного мнения по социально-экономическим вопросам под руководством Т. И. Заславской, происходит активизация изучения общественного мнения и на региональном уровне. Почти год работает в г. Запорожье при Центре научно-технического творчества молодежи отдел по изучению общественного мнения, исследования в котором проводятся социологами Запорожского филиала Советской социологической ассоциации.

В 1988—1989 гг. проведены зондажи и исследования общественного мнения по проблемам отношения к процессу демократи-

зации и перестройке; потребностей молодежи в организации культурного досуга; деятельности райкомов партии в условиях перестройки; оценки организации общественного питания на алюминиевом заводе; учета человеческого фактора при реорганизации цехов в обувном объединении; отношения к бригадной форме организации труда в объединении автобусных станций; ценностных ориентаций молодежи и др.

Вместе с тем для того чтобы знать, что думает и хочет народ, уметь по любому вопросу определить настроение масс и общественное мнение, важно постоянно знать индексы изменения общественного мнения, его компетентности, веса, направленности, распространенности по социально значимому вееру узловых точек общественного сознания. Пока, по данным запорожских социологов, менее чем в 50 % трудовых коллективов города с той или иной частотой исследуется общественное мнение социологическими методами. Заметим, что зачастую изучение общественного мнения проводится на низком научно-методическом уровне, без расчета обеспечивающей достоверность выборки, а порой просто по-дилетантски, причем, как правило, в оправдание уже принятого решения. За общественное мнение иногда выдается мнение наиболее активной части населения или определенной группы ученых, управленцев. Так, в г. Запорожье научной оценке общественное мнение не подвергалось ни по проблеме строительства мостов через заповедный остров Хортица, ни по проблеме реконструкции экологически загрязняющего город завода «Запорожсталь», ни по вопросам выбора места строительства новых жилых массивов, ни по расходованию средств горсоветом и т. п. Конечно, здесь можно возразить, что на основе мнения большинства нельзя решать многие проблемы социального характера, но направленность, распространенность, вес, компетентность и другие характеристики общественного мнения в социалистическом правовом государстве трудящиеся должны знать, особенно если решение принято не в соответствии с весом общественного мнения.

Сила и значение общественного мнения в значительной мере определяются его сущностью как духовного образования, а также функциями, которые оно выполняет. Будучи сложным и многогранным явлением, общественное мнение выполняет регулирующую, оценочную, воспитательную, контролирующую, консультирующую, аналитическую, конструктивную и информационную функции.

Все эти функции взаимосвязаны в большинстве случаев, взаимобусловлены и дополняют друг друга. В то же время каждая функция имеет свои специфические особенности, формы проявления, способы выражения и практической реализации [1, с. 33].

Особую научную и практическую важность приобретает проблема исследования регулирующей и воспитательной функции общественного мнения.

В социалистическом обществе в конечном счете высшим проявлением духовного богатства и общественной активности личности является труд на благо общества. Общественное мнение о вы-

полняемой работе, о дисциплине труда, образе жизни оказывает сильное воздействие на поведение личности.

Трудовая дисциплина проявляет свое содержание в различных аспектах (общественно-политическом, экономическом, технологическом, нравственном и др.). Ее формирование детерминировано деятельностью трудового коллектива, воздействием на нее общественного мнения, социально-экономической и политической обстановки в обществе. Поэтому анализ трудовой дисциплины, воздействие на нее общественного мнения требует системного подхода, творческого использования достижений различных общественных наук. Особенно это актуально в современных условиях, когда в нашем обществе произошло определенное снижение трудовой дисциплины, отчуждение труда от личности, происходит процесс перестройки общественной жизни, остро ощущается необходимость в ускорении социально-экономического развития.

Если при экономическом, правовом, морально-этическом и других подходах изучаются отдельные аспекты трудовой дисциплины, образа жизни, то социологический подход дает возможность наиболее полно раскрыть механизм развития трудовой дисциплины, воздействия на нее общественного мнения. Социологи, экономисты, философы в настоящее время неоднозначно трактуют само понятие «трудовая дисциплина». Ряд определений трудовой дисциплины, данных в последние годы (2—5), в той или иной мере адекватны сути социалистической трудовой дисциплины. Но в большей мере в них раскрываются взаимоотношения между ассоциированными производителями в трудовом процессе и почти не затрагиваются аспекты взаимоотношений личности, коллектива, человеческой общности с трудом.

Масштабность и сложность задач, стоящих перед страной, делают остро актуальным формирование у тружеников социалистического общества навыков принятия самостоятельных профессиональных и социальных решений. Поэтому, по нашему мнению, необходима общесоюзная программа трендовых (повторных), панельных социологических исследований, постоянно анализирующих уровень состояния дисциплины в различных регионах страны, воздействие общественного мнения на взаимоотношения с трудом и в процессе труда, социально-демографические параметры нарушителей трудовой дисциплины, качественно-временные характеристики нарушений, мнение различных категорий трудящихся об иерархии причин, влияющих на состояние трудовой дисциплины, о месте трудовой дисциплины среди факторов, способствующих эффективной работе (мешающих выполнять плановые задания), о наиболее действенных мерах общественного, административного и дисциплинарного воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

По данному кругу проблем в 1983—1988 гг. проводились исследования на ряде предприятий г. Запорожье (ПО «Моторостроитель», титановый комбинат и др.). Одним из выводов социологических исследований является то, что общественное мнение в силу ряда причин пока еще не стало действенным фактором формиро-

вания трудовой дисциплины. К нарушителям недостаточно применяется воздействие трудовых коллективов. По мнению всех категорий трудящихся, наиболее значимым фактором, мешающим выполнять плановые задания, является организация работ, хотя по показателям организации труда, выполнения плановых заданий исследуемые объединения являются на протяжении нескольких пятилеток передовыми как в городе, так и в соответствующих отраслях. Характерно, что у административных работников на 2—3-м месте по индексу значимости находятся техническая оснащенность производства и трудовая дисциплина. По мнению рабочих, техническая оснащенность производства, наряду с условиями труда, по индексу значимости среди факторов, мешающих выполнять плановые задания, занимает второе место. Трудовая же дисциплина находится на 4—5-м местах вместе с нормированием труда. Руководители в 2 раза ниже, чем рабочие, оценивают влияние материально-технического снабжения и условий труда на эффективность деятельности коллектива. Вместе с тем, по мнению хозяйственных руководителей, наиболее важными факторами, влияющими на трудовую дисциплину, являются неудовлетворенность работой или заработной платой, а по мнению рабочих, эти факторы занимают 5—6-е место. Явно недооценивают административные работники влияние на трудовую дисциплину таких факторов, как морально-психологический климат в коллективе, действие общественного мнения, вредных привычек личности. По мнению всех трудящихся, эти факторы занимают 1—2-е место. Данные за минувшие 5 лет свидетельствуют о том, что в пятидневки месяца, на которые приходится дни выдачи аванса и зарплаты, количество нарушений трудовой дисциплины в 1,5—2 раза выше. Меры материального воздействия на нарушителей трудовой дисциплины часто недействительны, так как депремирование в 50 % случаев (по данным анализа зарплаты нарушителей) ниже порога осознанности, т. е. составляет менее 15 % среднемесячного заработка.

Нелегко внедряются социальные инновации, такие, как коллективная материальная ответственность за состояние трудовой дисциплины. Коллективы среднего звена в ежегодные планы научно-технического прогресса и социального развития не всегда (хотя это и требуется) включают показатель уровня трудовой дисциплины (снижение или стабилизацию количества грубых нарушений трудовой дисциплины в расчете на 100 работников). В воспитательной работе в трудовых коллективах часто не полностью учитывают реальное состояние социально-демографических характеристик нарушителей трудовой дисциплины. Нередко хозяйственные и общественные руководители по инерции продолжают считать, что основная масса нарушителей — это молодежь в возрасте до 25 лет и со стажем работы на предприятии менее 3 лет, хотя большинство среди нарушителей уже давно составляют группы других возрастных и стажевых категорий.

Многоаспектность и сложность факторов, влияющих на трудовую дисциплину, взаимосвязь личности, трудового коллектива,

общества с трудом и в процессе труда предполагает комплексный характер мер по ее обеспечению. В этой связи представляется очень важным постоянное знание общественного мнения как фактора, который в значительной степени детерминирует ее изменения.

Общественное мнение является не только фактором управления формированием трудовой дисциплины, другими социальными процессами, но и существенным фактором ускорения гуманистического развития общества.

Список литературы: 1. Ганчев Д. Изучение и формирование общественного мнения. М., 1983. 2. Корельский В. М. Дисциплина и пути ее укрепления. М., 1982. 3. Манешин В. С. Дисциплина и общество. М., 1984. 4. Салтовский И. А. Социалистическая дисциплина труда. М., 1985. 5. Сонин М. Я. Социалистическая дисциплина труда. М., 1985.

Поступила в редколлегию 18.04.89

Т. В. ЯКОВЕНКО

ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДСТВА, ВОЗДЕЙСТВУЮЩИЕ НА ТРУДОВУЮ АКТИВНОСТЬ

В специальной литературе достаточно широко характеризуются факторы производства, воздействующие на трудовую активность работников [1, 3]; однако этот вопрос продолжает оставаться в центре внимания социологов и экономистов. Весьма распространена точка зрения, что материальные стимулы и сегодня являются ведущим фактором повышения трудовой активности [2, с. 6]. Вместе с тем не менее часто высказывается мнение, что главенствующая роль принадлежит содержательности труда как высшему стимулу трудовой активности [4].

С точки зрения определения наиболее действенных факторов, воздействующих на трудовую активность в конкретных условиях производства, одним из самых значительных мотивационных факторов трудовой активности являются условия труда работника. Так, Г. В. Плеханов отмечал, что «таланты являются всюду и всегда, где и когда существуют общественные условия, благоприятные для их развития» [5, т. 2, с. 329].

Любое изменение в такой сложной структуре, какой являются условия труда, так или иначе вызывает колебания экономического поведения работника. Поэтому, на наш взгляд, правомерен подход, в рамках которого уровень трудовой активности работника увязывается прежде всего с состоянием условий труда.

При этом необходимо учитывать, что условия труда представляют собой многофакторную систему, состоящую из относительно самостоятельных элементов [6, с. 44—45], каждый из которых в той или иной конкретной ситуации выполняет роль «двигателя» трудовой активности работника.

Труд в современных условиях сохраняет еще социально-экономическую неоднородность и различается по уровню организации и общественной значимости. Это обстоятельство не может не сказываться на поведении работников, степени их заинтересованности и активности в труде. Однако здесь имеет значение и личностный фактор, способности, уровень квалификации и другие качества ра-

ботника. Становление творчески активного поведения работников не происходит автоматически, из чего вытекает необходимость поиска и приведения в действие форм, побуждающих к активности в труде.

Трудовая активность как явление многоплановое включает в себя инициативность, дисциплинированность, изобретательство и рационализаторство, использование передового опыта и другие факторы. Поэтому было бы неверным ожидать одинаковой реакции личности на применение какого-либо из элементов стимулирования трудовой активности. Кроме того, невозможно воспринимать личность как носителя этой трудовой активности изолированно от коллектива, ибо в условиях усложняющихся внутрихозяйственных связей эффективность работы индивида все в большей степени зависит от функционирования производственного коллектива в целом, а также развития инновационных процессов на предприятии.

Без учета связи профессиональных и личностных характеристик работника с условиями труда нельзя рассчитывать получить от него полную отдачу. Уровень производительности труда, по мнению специалистов, примерно наполовину зависит от профессиональных и личностных характеристик работника, остальное же приходится на организацию и условия труда и быта.

Совершенствование условий труда, особенно их организационно-технических факторов, прямо связано с учетом тех изменений, которые происходят или должны происходить с каждым конкретным работником. С внедрением в производство автоматизированной и компьютерной техники в процессе усложнения трудового процесса возникает необходимость мобилизации таких качеств работника, которые связаны с уровнем развития его интеллекта, организаторских и профессиональных навыков, производственной этики и творческих начал. Работник как носитель этих качеств соответственно должен рассматриваться в тесной связи с условиями, в которых они могут реализоваться наиболее полно. Таким образом, очевидной представляется необходимость системного подхода к рассмотрению всех факторов условий труда, влияющих на трудовую активность, выражающуюся в совокупности как потенциальных, так и реальных творческих и физических способностей работника.

Современному производству требуется мыслящий рабочий широкого профиля, способный переключаться на решение новых производственных задач, которые возникают в связи с обновлением техники, технологии, видов продукции и оборудования. Основой для этого служит высокий уровень общего образования работника, владение основами знаний по экономике и организации производства.

Наличие достаточного числа таких рабочих является одним из важнейших показателей способности предприятия к научно-техническому прогрессу. У рабочего, труд которого лишен монотонности, когда в течение смены он выполняет не одну, а несколько

различных операций, или технология производства позволяет рабочему менять интенсивность труда в течение рабочего дня (недели), значительно возрастают показатели производительности труда. Такой труд позволяет полнее использовать инициативу, стремление к рационализации, организаторские способности работника.

По нашему мнению, особенно полно эти качества могут проявляться в производственной бригаде, где все члены вправе совместно планировать методы работы, устанавливать ее ритм, осуществлять рациональное разделение труда, взаимозаменяемость и контроль за качеством продукции, т. е. вносить прогрессивные изменения в группу организационных факторов условий труда.

Новые формы организации труда далеко не полностью вытесняют старые, их значение еще очень велико и является одной из главных причин неудовлетворенности трудом у работников промышленных предприятий.

Не следует забывать, что внедрение новых форм организации труда, совершенствования технико-технологических факторов условий труда, как правило, требует значительных капиталовложений в разработку новой технологии, современного оборудования, информационного обеспечения, новых производственных помещений, соответствующих этим формам организации и отвечающих требованиям эргономики. Существенные затраты нужны также для подготовки рабочих кадров, уровень квалификации которых должен обеспечивать эффективный, высокопроизводительный труд в новых условиях.

Стимулирование участия работника в рационализации производства, изобретательской деятельности — этих высших форм трудовой и творческой активности — требует более совершенной организации материального поощрения рационализаторской инициативы.

Действенными факторами активизации творческого потенциала являются изменения качественных характеристик рабочей силы, т. е. увеличение числа высококвалифицированных рабочих и снижение доли занятых ручным неквалифицированным трудом. Вклад фактора качества рабочей силы в прирост производительности труда, без учета факторов производства, оказывающих отрицательное воздействие на работника, может составлять до 60 % [7, с. 33—34].

Характерно, что рабочие с высоким уровнем образования и квалификации в подавляющем большинстве отдадут предпочтение улучшению условий труда (организационно-технических, санитарно-гигиенических и психофизиологических).

Проведенные в июле 1989 г. на машиностроительных предприятиях г. Харькова (ПО «Харьковский тракторный завод» и «Серп и Молот») конкретно-социологические исследования подтверждают тот факт, что неудовлетворительные условия труда уже не удается компенсировать высокими заработками. В то же время можно сделать вывод, что существует возможность использования значительных резервов трудовой и творческой активности работников путем изменения условий труда.

Результаты исследований показали, что подавляющее большинство рабочих связывает возможность выполнения норм выработки с улучшением организационно-технических условий труда на своем предприятии. В то же время трудности, испытываемые в работе, большинство рабочих объясняют недостаточным уровнем организации труда и технической его оснащенности, указывают на плохие санитарно-гигиенические условия, значительную долю ручного, тяжелого физического и монотонного труда.

Тревожит тот факт, что, по мнению рабочих, за последние два года заметных улучшений условий труда не произошло. Из этого можно сделать вывод о том, что на промышленных предприятиях слабо используется на практике такой важный и действенный фактор стимулирования трудовой активности, каким являются условия труда.

Список литературы: 1. Семенкина С. В. Социально-экономические проблемы повышения трудовой активности в развитом социалистическом обществе. Воронеж, 1983. 2. Славич-Приступа А. С. Социальные проблемы перестройки хозяйственного механизма. М., 1988. 3. Клопов Э. В. Рабочий класс. М., 1935. 4. Человек и его работа: Социологические исследования. М., 1967. 5. Плеханов Г. В. Избранные философские произведения. М., 1956. 6. Черкасов Г., Громов Ф. Условия труда. М., 1974. 7. Kendric I. Contemporary economic problems. Wash., 1987.

Поступила в редколлегию 03.04.89.

Ю. А. СВЕЖЕНЦЕВА

ПОСТРОЕНИЕ КОМПЛЕКСНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПОСРЕДСТВОМ АНАЛИЗА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИЗНАКОВ

Одна из важных задач при анализе конкретно-социологического материала — представить эмпирическую информацию в компактной, удобной для анализа форме. Ряд математических методов на практике не позволяют анализировать в одной модели большое количество признаков, а если и позволяют, то интерпретация результатов их использования носит расплывчатый характер. Эта проблема может быть решена на этапе анализа самых общих закономерностей взаимосвязи признаков.

Предлагаемый нами метод построения комплексных показателей, основанных на результатах факторного анализа, позволяет формализовать содержательные представления о некоторых латентных переменных и ранжировать объекты по степени выраженности исследуемого явления. Естественно, при условии, что выполнены требования, без которых невозможно использовать факторный анализ. Применение факторного анализа на первом этапе объединяет признаки в небольшое число групп, вскрывая логическую структуру изучаемого явления и выделяя наиболее характерные связи в системе признаков.

Знание о характере связи всей системы признаков позволяет сделать выводы относительно существования независимых подсистем и выделить признаки, играющие роль целевых. Разумеется, такая структура может и не существовать. На основе общей структуры системы признаков можно выделить относительно независимые группы признаков, для которых имеет смысл формировать

обобщенные показатели. Выделение в каждом факторе наиболее нагруженных переменных позволяет добиться того, чтобы признаки, принадлежащие к различным группам, имели минимальное число связей, а признаки одной группы — максимальное их число.

На основе полученных представлений о структуре пространства признаков и содержательных гипотез исследователя о характере латентных переменных строится новый показатель по шкале Лайкерта — ранжированное среднее наиболее нагруженных переменных общих факторов. Примером может служить перечень качеств, которые были предложены для самооценки молодым специалистам (см. таблицу). В матрице факторных нагрузок выделяются наиболее нагруженные переменные. Первый обобщенный показатель для каждого респондента — ранжированное среднее переменных 7, 9, 11, 12, 13; второй показатель — переменных 1, 2, 10; третий показатель — переменных 3, 4, 5, 6.

Предложенный метод позволяет избежать процедуры вычисления факторных значений для каждого объекта. Этот подход учитывает и такую часто встречающуюся в социологии особенность исходной матрицы, как пропуск значений. Среднее при этом можно вычислять и по неполному набору значений признаков

№ п/п	Качество Фактор	1	2	3
1. Творческий подход к делу		0,15	—0,55	0,13
2. Инициативность		0,04	—0,73	0,19
3. Ответственность		0,28	—0,25	0,49
4. Гражданственность		0,30	—0,26	0,57
5. Умение ставить общественные интересы выше личных		0,21	—0,17	0,62
6. Коммунистическая идеяность		0,16	—0,26	0,53
7. Широта культурных интересов		0,36	—0,23	0,02
8. Принципиальность		0,26	—0,37	0,38
9. Скромность		0,49	0,03	0,44
10. Целеустремленность		0,24	—0,51	0,25
11. Чуткость, внимательность		0,70	—0,12	0,31
12. Самокритичность		0,44	—0,17	0,24
13. Вежливость, тактичность		0,76	—0,10	0,13
14. Общительность		0,34	—0,31	0,04

(оговаривается максимальное число пропусков значений для блока вопросов анкеты).

Естественно, что при агрегировании неизбежно некоторое округление, частичная потеря информации. С целью получения возможности использовать различные степени детализации новые переменные приписываются к матрице исходных данных.

Отметим, что выделение обобщенных показателей упрощает задачу нахождения информативной подсистемы признаков — «словаря» для распознавания образов и применения детерминационного анализа, выступая как предварительный этап естественной классификации объектов.

Алгоритм агрегирования реализован на ЭВМ ЕС-1052.

Поступила в редколлегию 26.05.89.

СОДЕРЖАНИЕ

Правоторов В. А. Культурный потенциал личности молодого специалиста: проблема целостности	3
Белохостикова И. Ю. К вопросу о механизмах формирования творческой активности будущего специалиста	9
Навроцкий А. И., Кизилов А. И. Основные направления демократизации современного вуза	14
✓ Якуба Е. А. Критерии и показатели социальной активности личности	19
Бакиров В. С. Субъективные и объективные детерминанты социальной активности как личностного свойства	26
Темкин М. В. Социальные группы как субъекты гражданского общества: о возможности выхода за пределы традиционной интерпретации	31
Андрющенко А. И., Нецвит Л. Ф. Управленческая культура руководителя как фактор демократизации жизнедеятельности трудовых коллективов	38
Писаренко В. И. К вопросу о целях жизнедеятельности личности (по материалам исследований в производственных коллективах)	42
Куценко О. Д. Трудовой коллектив как субъект деятельности (методологический аспект анализа)	46
Швидкая Л. И. Механизм влияния морального стимулирования на социальную активность трудящихся промышленного предприятия	52
Халтобин В. О. Общественное мнение как фактор управления социальными процессами, формирования трудовой дисциплины	57
Яковенко Т. В. Факторы производства, воздействующие на трудовую активность	61
Свеженцева Ю. А. Построение комплексных показателей посредством анализа взаимодействия признаков	65

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ ВЕСТНИК ХАРЬКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА № 351

Методологические и методические проблемы
социологических исследований социальной активности личности

Редактор А. А. Климов
Художественный редактор Т. П. Короленко
Технический редактор Л. Т. Ена
Корректор В. В. Христенко

№ 13752—ОИБ

Сдано в набор 01.03.90. Подписано в печать 22.01.91. Формат 60×90/16.
Бум. тип. № 3. Гарнитура литературная. Печать высокая. Усл. печ. л. 4,0.
Усл. кр.-отт. 4,25. Уч.-изд. л. 4,5. Тираж 500 экз. Изд. № 1956. Зак. № 202.
Цена 90 к. Заказное.

Издательство «Основа» при Харьковском государственном университете,
310003, Харьков, ул. Университетская, 16.

Набор изготовлен в Днепропетровской областной книжной типографии,
320091 Днепропетровск, ул. Горького, 20.

Отпечатано в Харьковской городской типографии № 16,
310003 Харьков, ул. Университетская, 16. Зак. 664.