

✓  
**К-14038**

**П306380**

# **ВЕСТНИК**

---

**ХАРЬКОВСКОГО  
УНИВЕРСИТЕТА**

**№ 251**

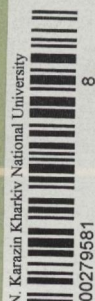
**СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДОГО  
СПЕЦИАЛИСТА**

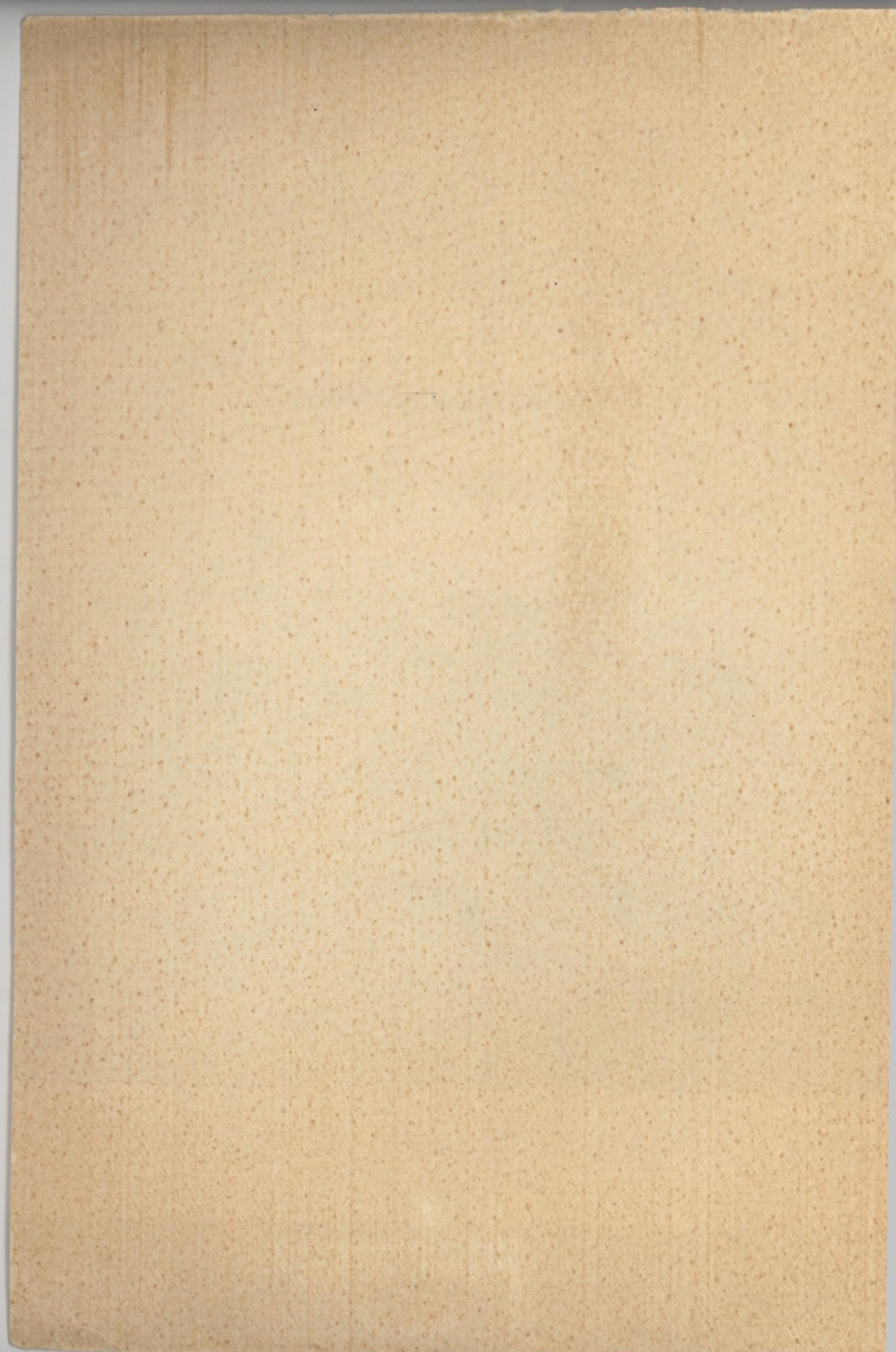
**1983**

70 к.



Вестн. Харьк. ун-та, 1983, № 251, 1—72.





МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО  
СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УССР

# ВЕСТНИК ХАРЬКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

№ 251

---

СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ МОЛОДОГО  
СПЕЦИАЛИСТА

---

ХАРЬКОВ  
ИЗДАТЕЛЬСТВО ПРИ ХАРЬКОВСКОМ  
ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ  
ИЗДАТЕЛЬСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ  
«ВИЩА ШКОЛА»

1983

В вестнике на основе материалов конкретно-социологических исследований рассматриваются проблемы коммунистического воспитания студентов в свете решений XXVI съезда КПСС, перспективного планирования коммунистического воспитания в высшей школе, уточняются критерии эффективности деятельности ауза в этом направлении, анализируется механизм формирования общественно-политической активности как личностного качества молодого специалиста и др.

Для научных работников, преподавателей вузов, аспирантов и студентов.

*Редакционная коллегия:* Е. А. Якуба (отв. ред.), В. А. Правоторов (отв. секр.), А. И. Андрищенко, И. Д. Ковалева

Ответственный за выпуск *Е. А. Якуба*

Печатается по решению кафедры социологии (протокол № 6 от 04.03.82).

*Адрес редакционной коллегии:* 310077, Харьков-77, пл. Дзержинского, 4, университет, кафедра социологии, тел. 40-17-05

Редакция гуманитарной литературы

В 0303000000—096  
М226(04)—83

© Харьковский  
государственный  
университет, 1983

Центральна наукова  
бібліо.  
ІНВ. № 306380

---

Е. А. ЯКУБА, д-р филос. наук

## XXVI СЪЕЗД КПСС И ПРОБЛЕМЫ КОММУНИСТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ

Советской высшей школой достигнуты заметные успехи в коммунистическом воспитании студентов. На Всесоюзном совещании заведующих кафедрами общественных наук в 1981 г. подчеркивалось, что в вузах сложилась система коммунистического воспитания, целенаправленное воздействие которой приводит к формированию социально активного, творчески настроенного, квалифицированного специалиста. Вместе с тем существует настоятельная потребность ее дальнейшего совершенствования. На первый план при этом выдвигаются вопросы дальнейшего повышения эффективности основных направлений коммунистического воспитания [10, 1981, 15 окт.]. Каковы же пути, средства усиления воспитательного процесса в вузе?

В Отчетном докладе ЦК КПСС XXVI съезду партии указывалось на органическую связь системы коммунистического воспитания как социального института общества с развитием социально-экономических и политических отношений, раскрывается его назначение, уточняются задачи основных направлений воспитания в новых условиях. Смысл, назначение системы коммунистического воспитания состоит в формировании активной жизненной позиции членов развитого социалистического общества в строительстве коммунизма. Зрелый характер социально-экономических и политических отношений требует и более высокого уровня социальной активности. Первоочередными являются проблемы высокой культуры личности, предполагающей не только знания, принятие высоких социальных ценностей, научное мировоззрение, коммунистическую убежденность, но и умение реализовать знания, грамотное, квалифицированное, творческое осуществление социальных и профессиональных функций. Применительно к вузу это означает необходимость формирования социально зрелого, творчески активного, квалифицированного специалиста, человека высокой профессиональной, политической и нравственной культуры. «Советский человек, — говорил Л. И. Брежнев, — это добросовестный труженик, человек высокой политической культуры, патриот и интернационалист» [1, с. 63]. Требование высокой политической культуры означает не просто вовлечение масс в управление, а квалифицированное, творческое участие в управлении страной, коллективом.

В области нравственного воспитания выдвигаются задачи формирования нравственной культуры и активности, т. е. умение пользоваться нравственными нормами, готовность к борьбе с отрицательными явлениями и умение вести эту борьбу. На XXVI съезде обращалось внимание на формирование системы разумных потребностей советского человека. Проявление таких отрицательных явлений в студенческой среде, как мещанство, эгоизм, вещизм, в значительной степени связано с отсутствием должного целенаправленного воздействия на формирование системы потребностей молодежи, соответствующих коммунистической направленности развития общества и возможностям его современного этапа.

В области трудового воспитания ставится задача развития хозяйского, заинтересованного отношения к формированию качеств, необходимых молодому специалисту. Эти задачи требуют совершенствования воспитательного процесса в вузе.

Материалы XXVI съезда КПСС, пленумов ЦК по вопросам идеологической деятельности свидетельствуют, что в условиях развитого социализма особое значение приобретают проблемы научного обеспечения и управления системой воспитания. В этом плане Центральный Комитет партии рассмотрел вопрос о комплексном подходе к коммунистическому воспитанию, методах, средствах воспитания. На XXVI съезде партии подчеркивалось, что обеспечение комплексного подхода связано с единством идеологической, организаторской и хозяйственной работы. Применительно к коммунистическому воспитанию студенчества это означает единство всех видов деятельности подразделений вуза в решении основной задачи — подготовки специалиста. Переход вузов к перспективному планированию идейно-воспитательной работы со студентами на весь период обучения и создание единых планов социального развития — важный шаг в решении этой задачи.

Большую роль в научном обеспечении процесса коммунистического воспитания призваны сыграть конкретно-социологические исследования, которые раскрывают механизм идеологического воздействия, дают социологическую информацию об объекте и субъекте воспитания — студенте, о факторах, воздействующих на формирование его культуры, социальной зрелости. В последние годы активизировались конкретно-социологические исследования вопросов коммунистического воспитания. Это объясняется потребностями социальной практики, ибо невозможно совершенствовать управление идеологической сферой без знания состояния, результатов, механизма идеологического воздействия. Возрастание роли конкретно-социологических исследований объясняется также развитием средств научного познания, проникновением математики в обществознание, развитием математической статистики, математической логики, социальной психологии, которые вооружили исследователей мето-

дами анализа массовидных процессов. Наконец, развертывание исследований связано с теорией коммунистического воспитания, которая в значительной степени обогатилась за счет развития исторического материализма, научного коммунизма и таких специальных социологических теорий, как социология личности, теория коммуникаций, социальная психология, теория социальной активности и др.

Теория коммунистического воспитания выполняет функции специальной социологической теории, ибо дает представление о месте и роли воспитательного процесса в развитии личности, раскрывает принципы и особенности его механизма. Она позволяет переходить от общих концептуальных понятий — таких, как духовная сфера, воспитательный процесс, — к операциональным, например информированность, заинтересованность, убежденность, удовлетворенность, воспитанность, при помощи которых можно измерить состояние и результат идеологического воздействия. При этом особое значение приобретает специальное изучение эффективности коммунистического воспитания. Для этого необходимо определить критерии, показатели эффективности и их эмпирические индикаторы. Мы судим об эффективности воспитательного процесса по тем изменениям, которые происходят в сознании, поведении людей под влиянием идеологического воздействия, в конечном счете по активной жизненной позиции советских людей в строительстве коммунизма. Определяя критерии эффективности партийного просвещения, Л. И. Брежнев указывал: «Мы хотим, чтобы партийная политика сливалась с деятельностью масс, чтобы партийное просвещение учило людей, говоря словами В. И. Ленина, «действовать так, как того действительно коммунизм требует» [1, с. 76—77]. Это полностью относится и к коммунистическому воспитанию.

Теория и практика коммунистического воспитания ориентируют на анализ конечного результата целенаправленного идеологического воздействия — социальной активности личности. Применительно к системе коммунистического воспитания в вузе таким результатом является социальная активность выпускника вуза. Важным условием, обеспечивающим эффективность воспитательной работы в вузе, является наличие в вузе целевых комплексных программ воспитания. Разработка таких программ помогает точнее определить главные цели воспитания в высших учебных заведениях, конкретизировать направления и формы деятельности, осмыслить общие и специфические цели и задачи, методы деятельности отдельных подразделений вуза. Однако практика целевого подхода в планировании идейно-воспитательной работы нуждается еще в существенном улучшении. Отнюдь не всегда целевые программы содержат иерархию целей, охватывают все звенья и предусматривают определенные задачи конкретных подразделений вуза. Зачастую нарушается

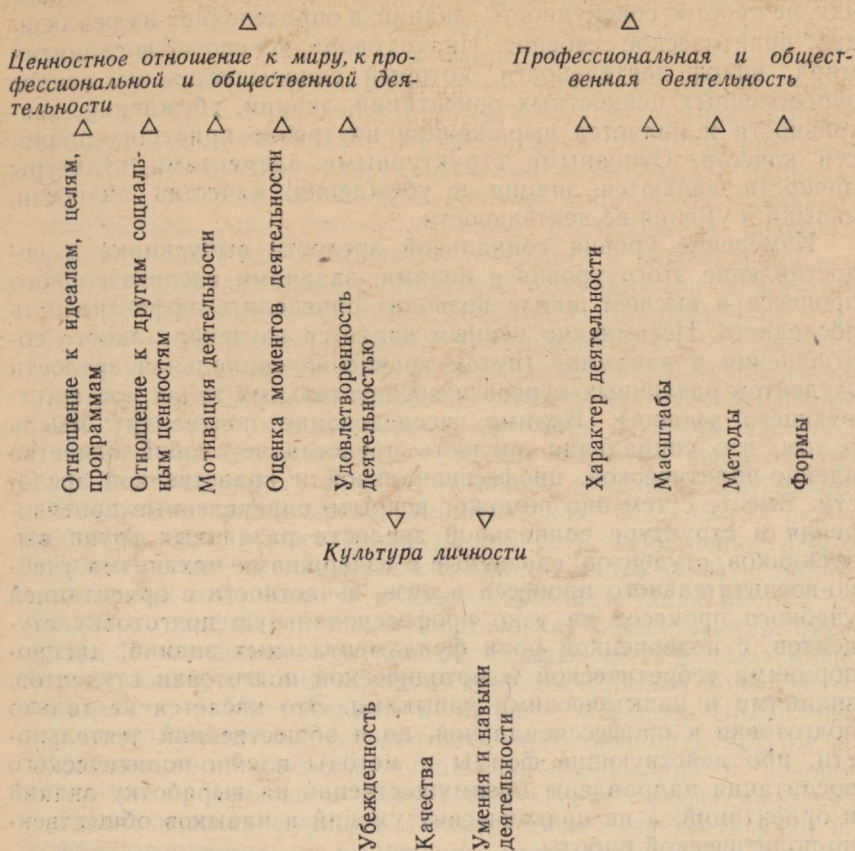
взаимосвязь в системе «цель—средство—результат». Цели не дополняются соответствующими указаниями на методы, способы их реализации. Планируемые мероприятия не всегда являются эффективным средством достижения поставленных задач. Все это приводит к тому, что вуз не достигает конечных целей в деле воспитания социально зрелой личности. Данная проблемная ситуация — противоречия между целями, задачами вуза по воспитанию студентов и уровнем их реализации — требует постоянного социологического анализа эффективности воспитания, что предполагает сравнение результата с целями различного уровня (общества, вуза, вузовских подразделений). На ноябрьском (1982 г.) Пленуме ЦК КПСС тов. Ю. В. Андропов подчеркнул, что необходимо так расставить кадры, чтобы на решающих участках стояли люди творчески зрелые, компетентные, инициативные, обладающие организаторскими способностями и чувством нового [2, с. 21].

В литературе предлагаются различные критерии эффективности коммунистического воспитания: сформированность научного мировоззрения, коммунистическая убежденность, гражданственность, уровень общественно-политической активности студентов и другие [3; 6; 7].

Каждый из них важен и вместе с тем недостаточен для характеристики результатов воспитательного воздействия. Сложность и многогранность процесса воспитания требует использования комплексного критерия его эффективности. Таким критерием может быть социальная зрелость молодых специалистов как конечный результат воздействия вузовской системы, отражающий его психологическую готовность и подготовленность к осуществлению профессиональных и социальных функций интеллигенции. Социальная зрелость молодого специалиста представляет собой органическое единство его идейно-политической, профессиональной и нравственной зрелости. Понятие «социальная зрелость» тесно связано с понятием «социальная активность» как качеством личности. Это как бы определенная характеристика активности, уровень ее развития, связанный с социальными функциями личности. Об уровне социальной зрелости свидетельствуют показатели состояния сознания, деятельности, культуры личности, наиболее ярко проявляющейся в ее качествах (см. схему).

При характеристике ценностного отношения к миру особое значение имеет выяснение отношения к идеалам, целям, устойчивой направленности интересов, внутренней мотивации, социальных установок личности. При этом важно определить уровень принятия социальных ценностей (уровень чувств, знаний, убеждений). Коммунистическая убежденность выражается в ориентации на коммунистические цели и идеалы, в социальной установке на активную борьбу за их реализацию. При изу-

## СОЦИАЛЬНАЯ ЗРЕЛОСТЬ



чении деятельности особое значение имеет анализ ее характера и результативности.

Существенное место в структуре социальной зрелости личности занимает ее политическая и профессиональная культура. В литературе высказываются различные точки зрения относительно понятия «культура личности» и его соотношения с понятием «социальная активность» [4; 5; 8; 9]. Чаще всего культура определяется как совокупность определенных ориентаций, ценностей, реализуемых в прогрессивной деятельности. На наш взгляд, это определение не является достаточно точным. Культура личности — более общее понятие. Это общий уровень социальности личности (измеряемой через глубину и полноту органических связей с обществом), способ жизнедеятельности личности. Наиболее ярко культура проявляется в социальной активности личности. Вместе с тем культура есть предпосылка дальнейшего развития социальной активности. Культура

личности — это не только направленность, настроенность сознания, не просто совокупность знаний, а определенная их реализация, практическое освоение. Иначе говоря, это способ восприятия мира, видов деятельности, который складывается на основе определенных ценностных ориентаций, знаний, убеждений, деятельности и является выражением внутренне присущих личности качеств. Основными структурными элементами культуры личности являются знания и убеждения, качества личности, навыки и умения ее деятельности.

Измерение уровня социальной зрелости выпускника и сопоставление этого уровня с целями, задачами воспитательного процесса в высшей школе позволит определить эффективность последнего. Несомненно ценным является изучение данного соотношения в динамике (путем сравнения социальной зрелости студентов различных курсов и воспитательных задач соответствующего уровня). Видимо, исследование подтвердит мысль о том, что социальная зрелость представляет собой единство идейно-политической, профессиональной и нравственной зрелости. Вместе с тем оно поможет вскрыть определенные противоречия в структуре социальной зрелости различных групп выпускников, студентов, связанные с издержками механизма учебно-воспитательного процесса в вузе, в частности с ориентацией учебного процесса на узко профессиональную подготовку студентов, с недооценкой роли фундаментальных знаний, диспропорциями теоретической и методической подготовки студентов, знаниями и практическими навыками. Это касается не только подготовки к профессиональной, но и общественной деятельности, ибо действующие формы и методы идейно-политического воспитания направлены преимущественно на выработку знаний и ориентаций, а не практических умений и навыков общественно-политической работы.

В конечном счете состояние воспитательного процесса обусловлено общим уровнем связи данного вуза с производством, учетом его требований, специфики. Социальная зрелость молодого специалиста достигается только в процессе практической деятельности, близкой к будущей трудовой и общественной деятельности. Если обратиться к специальному анализу эффективности воспитания в вузе, то можно обнаружить противоречие между постановкой целей коммунистического воспитания, планами идейно-воспитательной работы и состоянием работы по их реализации. Самым слабым звеном является определение способов реализации подцелей, формулировка конкретных требований, предъявляемых отдельными подразделениями к студентам. В целевой программе отдельных вузов иногда отсутствуют звенья, связанные со способами реализации целей отдельными подразделениями. Задачи улучшения воспитательного воздействия требуют совершенствования целевых комплексных программ воспитания студентов в вузе. Для этого необходимо

более четко определить задачи конкретных звеньев и способы их обеспечения. Результативность воспитательного процесса зависит от распределения функций между подразделениями вуза. Эффективность коммунистического воспитания непосредственно связана с выполнением студенческой академической группой роли субъекта управления, воспитания. Эти объяснительные гипотезы были сформулированы нами в результате проводившегося в 1976—1980 гг. исследования социальной активности выпускников университета\*. Данное исследование позволило вскрыть целый ряд проблемных ситуаций и зафиксировать на эмпирическом уровне определенные противоречия между элементами социальной зрелости молодых специалистов на этапе их адаптации к практической деятельности. Это — противоречия уровня развития профессиональной, политической и нравственной культуры, противоречия ориентаций и деятельности, теоретической и методической подготовки и др. В частности, противоречия выражались в том, что на фоне неплохой профессиональной подготовки к активной трудовой деятельности проявлялась определенная политическая незрелость, инфантильность, или нравственная пассивность, недооценка необходимости развития социальных и нравственных качеств, широты культурных интересов. В отзывах-характеристиках высоко оценивалась профессиональная подготовка, общественная активность большинства выпускников. Однако о 40% выпускников было сказано, что они не проявляют достаточной нравственной активности, а 5% пассивны в борьбе с отрицательными явлениями в коллективе. Неразвитость нравственной культуры, интеллигентности, неумение общаться, невнимание к человеку являются препятствием для осуществления профессиональных и идеологических функций. Политическая незрелость рано или поздно отражается на выполнении профессиональных функций. Социологическое исследование показало, что большинство молодых специалистов недостаточно подготовлены к осуществлению социальных функций (управленческих, организаторских, идеологических) в трудовом коллективе. По мнению экспертов, свыше 50% выпускников не знают основ организации и управления коллективом, воспитательной, пропагандистской работы. Выпускники-педагоги особенно слабо подготовлены к проведению внеклассной работы с пионерскими и комсомольскими коллективами школьников, выпускники естественных и технических факультетов — к ведению организаторской, политико-воспитательной работы. Все это дает основание говорить об

\* Было опрошено около 2 тыс. молодых специалистов, проинтервьюировано 300 выпускников, собраны объективные данные почти о 5 тыс. чел., изучены отзывы-характеристики на 1851 стажера, получены экспертные оценки относительно 455 молодых специалистов, проинтервьюированы руководители подразделений, где работают молодые специалисты, изучены условия их деятельности на 71 базовом объекте.

органическом единстве всей системы качеств, всех форм деятельности молодых специалистов.

В процессе изучения были вскрыты противоречия ориентаций и деятельности, когда коммунистическая сознательность, политическая грамотность, творческая настроенность не всегда полностью реализовывались. Например, выпускники отмечают, что они прежде всего ценят творческий характер труда. Вместе с тем только немногие постоянно обращаются к новым передовым методам, формам деятельности, а творческое общение в шкале ценностей молодых специалистов занимает одно из последних мест. Многие молодые специалисты не участвуют в управлении коллективом. Если выделить основное в претензиях к вузу у руководителей предприятий, где работают выпускники, то это претензии к уровню подготовки молодых специалистов к работе в коллективе, к творческому деловому общению, к участию в организации и управлении делами коллектива. Чаще всего причиной этих противоречий является слабая методическая подготовка выпускников. Если общетеоретическая подготовка высоко оценена у 60% выпускников университета, то умение применять теоретические знания на практике только у 17,7%, навыки научно-исследовательской работы — у 18,6%.

Методически и психологически выпускники не подготовлены к творческому общению в коллективе, так как современные формы НИРС и УИРС развивают, главным образом, навыки индивидуальной деятельности. Отсюда порой деформация творческой настроенности и неудовлетворенность деятельностью.

В последние годы много сделано для совершенствования НИРС, работы студентов стали масштабнее, весомее, появились такие коллективные формы деятельности, как творческие бригады и отряды студентов. Активнее применяются в вузе и формы коллективной общественной деятельности — коллективные поручения в системе общественно-политической практики (ОПП). Однако эти формы не получили еще широкого распространения. Необходима серьезная перестройка подготовки специалистов к осуществлению социальных функций. Для развития социальной активности молодого специалиста, выработки умений, навыков будущей деятельности надо активизировать самостоятельность студентов в вузе, в том числе развивать формы студенческого самоуправления. Следует ввести в вузах специальные социологические учебные курсы о проблемах будущей деятельности с включением деловых игр, практики и других форм, обеспечивающих выработку умений и навыков общения и управления в условиях трудового коллектива.

Залогом успешного решения проблемы подготовки специалиста является осознание вузовскими коллективами этих противоречий, недостатков и сосредоточение усилий на развитии видов деятельности студентов, близких к будущей социальной и профессиональной деятельности, на формировании высокого

уровня социальной культуры молодого специалиста во всех ее проявлениях (профессиональной, политической, нравственной, методологической, методической и т. д.).

**Список литературы:** 1. *Материалы XXVI съезда КПСС.* — М.: Политиздат, 1981. — 223 с. 2. *Речь Генерального секретаря ЦК КПСС Ю. В. Андропова на Пленуме ЦК КПСС 22 ноября 1982 года.* — Коммунист, 1982, № 17, с. 14—23. 3. *Коммунистическое воспитание студентов.* — К.: Вища школа, 1977. — 231 с. 4. *Маркарян Э. С. Очерки теории культуры.* — Ереван: Изд-во АН АрмССР, 1969. — 228 с. 5. *Межуев В. М. О понятии культуры.* — М.: Наука, 1968. — 220 с. 6. *Назарова Н. С. Формирование коммунистической убежденности молодежи.* — Киев; Одесса: Вища школа, 1981. — 174 с. 7. *Пасько Н. И. Социологические проблемы коммунистического воспитания студентов.* — К.: Вища школа, 1977. — 191 с. 8. *Соколов Э. В. Культура и личность.* — Л.: Наука, 1972. — 228 с. 9. *Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности.* — Л.: Наука, 1979. — 263 с. 10. *Правда.*

*Поступила в редколлегию 05.05.81.*

В. И. ПИСАРЕНКО, канд. филос. наук

## **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОГО МЕТОДА В ПЛАНИРОВАНИИ КОММУНИСТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

В настоящее время планирование системы коммунистического воспитания студентов вузов находится на качественно новом этапе. Его своеобразие определяется реализацией комплексного подхода в системе коммунистического воспитания и формированием программно-целевого метода в планировании и управлении процессами общественного развития на всех его уровнях и во всех его сферах. На XXVI съезде КПСС отмечалось, что «следует расширить разработку и реализацию целевых комплексных программ» [2, с. 111].

Программно-целевое управление — это управление, строго ориентированное на конечный результат. Его развитие определено современным этапом научно-технической революции, усложнением и все увеличивающейся взаимосвязью процессов функционирования различных общественных систем, появлением на стыке их взаимодействия новых социальных целей, требующих разработки механизма их достижения. Поскольку общество, трудовые коллективы предъявляют повышенные, во многом специфические требования к качеству подготовки специалистов в вузах, необходимо использовать программно-целевой метод при планировании системы коммунистического воспитания. Внедрение этого метода в высшей школе опирается на имеющийся богатый теоретический и практический опыт перспективного планирования коммунистического воспитания студентов.

На современном этапе планирования определена четкая система направлений коммунистического воспитания: идейно-политического, трудового, нравственного, эстетического и физического. Немаловажное значение для реализации идей коммунистического воспитания имеет разработка целей и задач направлений воспитательного воздействия, на которые надо ориентироваться при планировании конкретных мероприятий. В качестве примера можно назвать комплексные планы коммунистического воспитания Московского и Тартусского университетов, Харьковского авиационного института.

Особое внимание целеполаганию уделено в комплексном плане коммунистического воспитания Харьковского университета. В преамбуле плана формируются цели по каждому из направлений воспитательного воздействия. Специальный раздел отведен основным задачам, вытекающим из определенных выше целей, формам и средствам их реализации. Этот раздел является основополагающим для разработки целевых установок и системы мероприятий по курсам обучения. На наш взгляд, такая последовательность обеспечивает логику целеполагания и способствует более эффективному планированию. Целевая установка для первого курса, например, определяет направленность идейно-воспитательной работы на ускорение процесса адаптации студентов к учебе в вузе, на их включение в общественно-политическую, культурную и спортивную жизнь. Необходимым в воспитательном процессе является ознакомление студентов с традициями вуза, его историей. Большое значение имеет работа по профессиональной ориентации. Студенты должны иметь четкое представление о содержании и специфике будущей профессиональной деятельности, о требованиях, предъявляемых обществом, трудовыми коллективами к качествам и навыкам специалистов. Следует развивать у студентов активный интерес к изучению общественных наук, уяснению их методологической роли. Особое значение приобретает пропаганда решений XXVI съезда КПСС, обучение на базе материалов съезда навыкам самостоятельного анализа актуальных вопросов внутренней и внешней политики СССР. В этот период предусматривается формирование у студентов навыков организации учебы как вида трудовой деятельности, правил работы с первоисточниками по марксистско-ленинской теории, ведения конспектов, библиографической работы. К первому году обучения относится создание студенческих коллективов и органов студенческого самоуправления, утверждение и развитие отношений дружбы и взаимопомощи, лучших коллективистских норм и традиций. Важной задачей нравственного воспитания на первом курсе является ознакомление студентов с принципами и нормами коммунистической морали, основами социалистического образа жизни. Целью эстетического воспитания является вовлечение студентов в культурно-массовую работу, формиро-

вание и развитие устойчивого интереса к изучению достижений мировой культуры. Такие целевые установки разработаны на каждый год обучения, причем учитывается непрерывность воспитательного воздействия, последовательность и преемственность в решении задач коммунистического воспитания, их усложнение от курса к курсу. В планах указаны непосредственные исполнители и ответственные за проведение разработанных мероприятий. Успешной реализации планов служат разделы по контролю за их выполнением, предусматривающие конкретно-социологические исследования эффективности процесса коммунистического воспитания.

Безусловно, целевые установки по курсам обучения в такой описательной форме — это еще не взаимообусловленная система целей жизнедеятельности на определенный период, а только предпосылки к созданию такой системы. Наметки таких целевых установок имеются, например, в плане Киевского университета, Донецкого политехнического института и др. К сожалению, этот важный раздел отсутствует в рекомендованном НИИ проблем высшей школы для вузов примерном плане коммунистического воспитания студентов.

Существующая практика планирования коммунистического воспитания в высшей школе позволяет использовать программно-целевой метод. В то же время следует учитывать, что целевые комплексные программы в планировании и управлении имеют принципиально новые формы организации и контроля, более четкие критерии эффективности. Особенности целевых комплексных программ являются создание на научной основе системы целей и разработка программы, направленной на их достижение. Комплексность предусматривает всесторонний учет элементов и взаимосвязей, необходимых для реализации поставленных целей. Основопологающей является разработка иерархической системы целей, соподчиненной и взаимосвязанной. Данная система целей исходит из одной глобальной цели общественного развития, которая затем конкретизируется, разбивается на промежуточные цели, являющиеся средством ее достижения. Каждая промежуточная цель выступает как самостоятельная и разбивается на ряд задач. При этом выделенные цели должны быть оценены, измерены, для чего необходимо определить показатели и критерии их достижения.

Что касается разработки программно-целевого метода в планировании коммунистического воспитания студентов, то здесь целью воспитания является личность, максимально отвечающая требованиям коммунистического идеала. Однако определить уровень приближения к идеалу на современном этапе развитого социализма — сложная задача. Поскольку высшая школа реализует специфическую цель — формирование советского специалиста, то общая глобальная цель воспитания должна быть скорректирована с четко представленной моделью

современного специалиста. Эта модель должна включать и общие типичные свойства, характерные для специалиста как гражданина, и специфические, отражающие профессиональные особенности, требования этапа развитого социализма. А это, в свою очередь, предполагает измерение уровня развития личности, оценку эффективности коммунистического воспитания, учет требований общества и трудовых коллективов и корректировку самой модели специалиста, разработку высшей школой новых целей в области воспитания и формирования специалиста. Систематическая и последовательная работа в этой области позволит значительно повысить уровень научного целеполагания, прогнозирования и планирования по направлениям воспитательного воздействия и курсам обучения, приблизиться к созданию стройной, взаимосвязанной системы целей коммунистического воспитания студентов. Создание такой системы позволит более четко определить формы реализации целей, те организации, которые должны решать конкретные задачи, уменьшить или исключить еще имеющееся в настоящее время дублирование деятельности.

В последнее время в разных центрах страны коллективы и отдельные исследователи занимаются разработкой оптимальной модели специалиста с высшим образованием. Причем разрабатываются как общая модель современного специалиста, так и модели, отражающие особенности тех или иных профессий [3]. Моделирование в этой сфере сталкивается с целым рядом трудностей, обусловленных отсутствием единого подхода к определению модели, разноплановой трактовкой ее содержания и составляющих ее элементов, отсутствием однозначной терминологии и т. д. Учитывая исключительную важность проблемы, необходимо скоординировать работу по разработке модели специалиста в масштабе страны и республики и объединить усилия исследователей. В рамках единой комплексной программы Минвуза СССР имело бы смысл поручить отдельным научно-исследовательским группам разработку определенных аспектов этой проблемы.

Особенность программного планирования заключается в ориентации на конечный результат. Формирование конечных целей, конечного результата предполагает не только акцентирование внимания на разработке целеполагающей системы, но и создание нового организационного механизма реализации поставленных целей. Внедрение нового метода обусловлено знанием прогнозов развития процессов, связанных с конечным результатом, а также с тем, насколько управляемыми являются факторы, воздействующие на формирование конечного результата. Поэтому предпосылками разработки и внедрения целевых комплексных программ являются научно обоснованные системы социальной информации и прогнозирования. Конечный результат в данном случае — это специалист, имеющий профессию

нальные и социальные качества, умения, навыки, желательные для общества. Причем, создавая теоретическую модель, необходимо учитывать, что квалифицированным специалистом выпускник станет через 3—5 лет после окончания вуза, а затем в течение примерно 20—25 лет будет высокопроизводительно трудиться, определять направление научно-технического прогресса в своей сфере. Таким образом, время упреждения прогноза довольно значительно, оно охватывает не менее десяти лет.

Формирование такой модели опирается на целую систему прогнозов: экономических, социальных, в области духовной жизни, развития науки и техники.

На наш взгляд, нужно расширить само понятие «комплексность плана», что также связано с направлением целеполагания. Целевая комплексная программа должна включать такие элементы, как студент, кадры и материальная база.

Программа воспитания имеет единую цель независимо от объекта. Объект воспитания определяет специфику воспитательного воздействия. Поэтому целесообразно в одной программе предусмотреть комплексы воспитательных воздействий, рассчитанных и на студента, и на профессорско-преподавательский состав, как это делается, например, в Московском и Львовском университетах. В программе надо отразить также мероприятия по совершенствованию материальной базы вуза: аудиторного фонда, лабораторий, приборов и оборудования, технических средств обучения, средств культурного развития и т. д.

Повышение уровня научного управления процессом коммунистического воспитания, внедрение целевых комплексных программ неразрывно связано с созданием в высшей школе систем социальной информации и социальных показателей, характеризующих процессы коммунистического воспитания. План коммунистического воспитания (или его программа) должен опираться на систему социальной информации, отражающей сущность социальных процессов, их динамику, взаимосвязь, тенденции будущего в объекте. Разработка системы социальной информации по проблемам коммунистического воспитания в вузе, определение блоков ее содержания, обработки, использования является насущным требованием современного этапа, одним из необходимых условий внедрения целевых комплексных программ. Важный элемент этой системы — социальные показатели, представляющие в обобщенном виде количественную и качественную характеристику необходимых для управления социальных процессов.

В настоящее время планы коммунистического воспитания студентов вузов на весь период обучения по существу не имеют показателей. Разработка и внедрение системы показателей в практику планирования коммунистического воспитания в вузе (именно системы, а не отдельных показателей) позволит

охарактеризовать основные элементы системы коммунистического воспитания и механизма их взаимодействия. Кроме того, показатели, имеющие нормативный и прогнозный характер (на пятилетку или по годам), служат целями деятельности, ориентирами в коммунистическом воспитании. Использование системы показателей даст возможность сравнить деятельность вузов в этом направлении, более четко оценивать эффективность коммунистического воспитания студенчества. Очевидно, при разработке такой системы можно было бы использовать применяющиеся в социальном планировании три группы показателей: материальных и культурных условий развития, фактов поведения социальных групп и фактов сознания с учетом специфики вузовского коллектива [4]. Систематическое исследование эффективности процесса коммунистического воспитания в масштабе региона, республики сделают возможным введение в вузах нормативных и прогнозных показателей коммунистического воспитания.

Планирование процессов коммунистического воспитания в вузах тесно связано с задачей доведения целей и задач воспитания до объекта. Осуществление этой задачи диктуется необходимостью повышения уровня идентификации целей субъекта и объекта воспитания и активизации деятельности объекта воспитания на основе знания стоящих перед ним целей и задач. Эффективная реализация целей и задач воспитания зависит от степени согласованности индивидуальных целей студентов и социальных целей коммунистического воспитания. Научно разработанные социальные цели, преломляясь в целях общественных элементов того или иного уровня, формируют индивидуальные цели личности. Поэтому надо систематически информировать профессорско-преподавательский состав и широкие массы студенчества об общих глобальных и текущих (по годам, курсам) целях обучения и воспитания. В настоящее время информированность студентов по некоторым важным вопросам, имеющим значение как для деятельности в вузе, так и для будущей работы по специальности, еще остается невысокой. Опрос молодых специалистов, проводившийся лабораторией конкретно-социологических исследований кафедры социологии ХГУ показал, что, будучи студентами, 40% из них не имели четкого представления о содержании и специфике будущей деятельности, более 30% — о том, какими качествами должен обладать специалист их профиля. Материалы республиканского исследования эффективности форм и методов общественно-политической деятельности студентов, проводившегося в 1978—1980 гг., свидетельствуют, что хорошо знают цели и задачи ОПП только 34,9% студентов; приблизительно — 52,6%; не знают — 4,5%. Следует отметить, что знание целей и задач воспитания и обучения является основой для составления личных комплексных планов студентов, изучение которых должно служить источником ин-

формации для планирования процессов коммунистического воспитания. Необходимость информирования студентов о целях и задачах обучения, перспективах развития вуза обусловлена особенностью самой цели как категории будущего, совокупностью функций, выполняемых социальной целью как регулятором действительности.

Жизнедеятельность личности, коллективов того или иного уровня — это сложная цепь больших и малых целей, постоянно вырабатываемых на определенный отрезок времени. Неотъемлемой функцией человеческого сознания является опережение бытия и постановка целей. Цель человека, по словам К. Маркса, «...как закон определяет способ и характер его действий...» [1, т. 23, с. 189]. Опираясь на марксистское определение роли целеполагания в жизнедеятельности, можно выделить три группы функций, присущих социальной цели: управленческую, социально-психологическую и идеологическую. Управленческая группа включает несколько важных функций. Цель как модель будущего представляет собой информационную причину выбора человеком, коллективом направления и сущности деятельности, служит ее детерминантой. Будучи принята, цель выступает интегрирующим фактором по отношению к деятельности, объединяя все ее элементы, а также системообразующим фактором, так как единственным критерием определения принадлежности элементов к деятельности является их участие в процессе, приводящем к достижению будущего результата. В силу своей особенности цель контролирует деятельность и регулирует ее [5]. В социально-психологическую группу входят мотивирующая и стимулирующая функции цели. Для личности цель является мысленным образом создаваемой ценности, поэтому она побуждает к деятельности, мотивирует и стимулирует ее. В то же время цель является одной из важных сущностных характеристик личности, объективным критерием ее развития, жизнедеятельности, уровня социальной зрелости. В идеологическую группу входят воспитательная, мобилизующая и коммуникативная функции цели. Знание перспективных целей, с которыми личность связывает задачи собственного развития, наполняет деятельность личности оптимизмом, уверенностью в будущем, формирует чувство ответственности перед обществом, коллективом. Информация о целях деятельности в агитационно-пропагандистской работе выступает как фактор, объединяющий и мобилизующий коллективы на выполнение поставленных задач.

Данные конкретно-социологических исследований свидетельствуют о наличии тесной связи между информированностью о социальных целях и активностью личности в таких важных сферах ее деятельности, как трудовая и общественно-политическая, о том, что знание коллективных целей оказывает положительное влияние на сознание и деятельность личности. Поэтому

разработка целей и задач, составление планов должно проходить при активном участии студентов и профессорско-преподавательского состава, а не только специалистов в этой области.

С учетом приведенных выше данных необходимо развернуть систематическую и последовательную пропаганду перспективных и текущих целей воспитания и обучения в студенческих коллективах, целей как глобальных, так и специфических, определяемых особенностью современного этапа развития. Это поможет студентам уяснить цели, стоящие перед высшей школой, более четко определить задачи личного развития на весь период обучения и по годам, активизировать деятельность по их выполнению.

**Список литературы:** 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23. 2. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981. — 223 с. 3. Проблемы формирования личности специалиста широкого профиля: Сб. статей/Под ред. проф. И. И. Сигова. — Л., 1976. — 156 с.; Смирнова Е. С. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. — 136 с.; Зюзин Д. И. Качество подготовки специалистов как социальная проблема. — М.: Наука, 1978. — 165 с.; Социально-профессиональные проблемы подготовки инженеров-электротехников. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1981. — 128 с. 4. Показатели социального развития и планирования. — М.: Наука, 1980. — 280 с. 5. Украинцев Б. С. Категории «активность» и «цель» в свете основных понятий кибернетики. — *Вопр. философии*, 1967, № 5, с. 60—69; Каск Л. И., Николаев Л. В. О некоторых вопросах понятия функций государства. — *Вестн. ЛГУ*, № 11. Экономика, философия, право, 1974, вып. 2, с. 103—111; Зеленецкий Я. Организация трудовых коллективов. Введение в науку управления. — М.: Прогресс, 1971. — 311 с.; Анохин П. Е. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем. — В кн.: Принципы системной организации функций. М.: Наука, 1973, с. 5—61.

*Поступила в редколлегию 19.02.81.*

А. И. АНДРЮЩЕНКО, канд. филос. наук

### **СПЕЦИФИКА РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

Развитие политической культуры членов развитого социалистического общества, повышение их общественно-политической активности является одной из актуальных задач на современном этапе [3, с. 75]. Приобщаясь к ценностям политической культуры, усваивая, интернализируя прогрессивные политические идеи и идеалы, вырабатывая необходимые качества, умения и навыки их реализации, личность включается в общественно-политическую деятельность, становится ее субъектом. Как субъект политической деятельности она способствует функционированию и дальнейшему развитию политических и социальных институтов, норм, традиций политической культуры общества и своей собственной.

Общественно-политическая активность является структурным элементом социальной активности как системного качества лич-

ности. В обществе функционирует относительно самостоятельная сфера общественно-политических отношений, поэтому общественно-политическая активность формируется как относительно самостоятельное внутриличностное образование. Общественно-политической активности присущи собственное содержание, функции и не менее сложная структура, чем структура социальной активности в целом. Понятие «общественно-политическая активность» включает в себя и собственно политическую активность, и активность, в содержании которой политический момент составляет лишь часть. Отражая специфику политических отношений, которые пронизывают все другие виды отношений, общественно-политическая активность может реализоваться в различных сферах, образуя единство с другими видами активности. Например, социалистическое соревнование выступает как единство трудовой и общественно-политической активности.

Общественно-политическая активность является высшей формой социальной активности, поскольку сущность ее — добровольный, безвозмездный труд на благо общества, самодеятельность. Самодеятельное начало личности проявляется в многообразных видах общественной работы. Реализуясь в общественно-политической сфере деятельности, общественно-политическая активность является насущной потребностью развитого социалистического общества. Социальная ценность общественно-политической деятельности определяется многообразием ее ценностного содержания, важностью выполняемых функций. Именно в этой сфере наиболее интенсивно формируются такие качества личности, как гражданственность, коммунистическая убежденность, идейная принципиальность. В. И. Ленин подчеркивал, что надо вовлекать в общественно-политическую деятельность поголовно всех трудящихся, а также необходимо «*бесплатное* выполнение государственных обязанностей *каждым* трудящимся» [1, т. 36, с. 204].

Практика социалистического и коммунистического строительства убедительно доказала, что каждый новый этап экономического и социального развития общества требует более совершенных форм общественно-политической активности трудящихся.

В постановлениях ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы» [2, т. 13, с. 353—368], «О дальнейшем развитии высшей школы и повышении качества подготовки специалистов» [Там же, с. 395—403] подчеркивается необходимость повышения общественно-политической активности различных социальных категорий, совершенствования форм и методов их деятельности.

Для формирования активной жизненной позиции членов развитого социалистического общества необходимо повышать их политическую культуру, которая выступает как условие

и предпосылка развития общественно-политической активности. В нынешних условиях задача идейно-политического воспитания усложняется, так как важно не только добиться усвоения политических идеалов общества, норм, традиций политической жизни, но и выработать определенные качества, умения, навыки, необходимые для выполнения общественно-политических функций. Поэтому требуется не просто широкое участие трудящихся в сфере общественно-политической деятельности, а максимальное развитие самостоятельных начал, творческий подход к порученному делу, инициатива. Дальнейшая демократизация политической системы ведет к расширению и углублению социальных, в том числе общественно-политических, функций различных социальных общностей. В частности, социальные функции интеллигенции представляют собой сложную систему, поэтому необходима серьезная подготовка к выполнению как профессиональных, так и общественно-политических функций.

Общественно-политическая деятельность — это сфера, где идет активная подготовка будущих специалистов к работе в трудовых коллективах. Вне этой деятельности невозможно подготовиться к выполнению идеологических, организаторских, управленческих функций. Как показали конкретно-социологические исследования, эффективность учебно-воспитательного процесса в этом направлении еще недостаточна. На наш взгляд, одной из причин такого положения является преимущественная ориентация учебно-воспитательного процесса во многих вузах на узкопрофессиональную подготовку, что формирует у студентов установку на выработку в основном профессиональных качеств. В результате далеко не все выпускники университета готовы к выполнению общественно-политических функций. Исследования подтверждают, что уровень активности молодых специалистов обусловлен степенью включенности в сферу общественно-политической деятельности в вузе. В связи с этим необходим комплексный, системный подход к анализу общественно-политической активности молодого специалиста с учетом предшествующего опыта его деятельности в вузе, а также факторов, способствующих формированию его политической культуры.

Материалы комплексного социологического исследования проблем развития общественно-политической активности студенчества ХГУ, проводившегося в несколько этапов (1963—1970, 1971—1975, 1976—1980 гг.), а также исследования в масштабах Украины\* позволили изучить процесс становления со-

\* В выборку исследования попали 30 вузов республики, представляющих 10 крупнейших вузовских центров УССР. Было опрошено 6 тыс. студентов, 400 руководителей академических групп, собрана объективная информация о формах и методах общественно-политической деятельности студентов. В Харьковском госуниверситете было опрошено около 300 студентов-старше-

циально-активной личности молодого специалиста, взаимосвязь и взаимозависимость этого процесса на этапе «студент — молодой специалист», а также выявить влияние профиля обучения на уровень общественно-политической активности студентов, определить эффективность различных форм и методов организации и проведения ОПП, ее роли в подготовке студентов к будущей деятельности в трудовых коллективах.

В настоящее время фактически во всех вузах страны функционирует система ОПП, которая должна дать студентам теоретическую подготовку и практические навыки ведения общественной работы. Однако существует противоречие между принципиальной возможностью и реальным участием каждого студента в общественно-политической деятельности. Далеко не всегда осознается необходимость ликвидации имеющегося несоответствия между профессиональной и общественно-политической подготовкой студентов и потребностью общества в овладении каждым будущим молодым специалистом навыками пропагандистской, организаторской и воспитательной работы в коллективе. Проведенные исследования подтвердили наличие прямой корреляционной связи между уровнем общественно-политической активности студентов и молодых специалистов. В адаптационный период у последних преобладает структура ценностных ориентаций, выработанная в студенческие годы. В связи с этим одной из задач исследования был анализ условий жизнедеятельности студентов в вузовских коллективах, их влияние на формирование общественно-политической активности как личностного качества, места и роли ОПП в повышении политической культуры студентов, овладении знаниями ведения общественной работы, выработке необходимых качеств, умений и навыков. В ходе исследования был изучен уровень фактического участия студенческой молодежи в общественной работе. Анализ данных показал, что из студентов университета 71,7% опрошенных имеют постоянные общественные поручения, 25,4% — временные\*. Большинство из них (около 56%) выполняют масштабные и ответственные поручения, являясь руководителями или членами выборных партийных, комсомольских и профсоюзных органов; 3,2% опрошенных руководят массовыми общественными организациями (органами студенческого самоуправления, СНО, ДОСААФ, ДНД, обществом «Знание» и т. д.); 3,9% являются членами этих организаций. Однако анализ структуры общественных поручений свидетельствует о недоста-

курсников на радиофизическом, физико-техническом, филологическом, химическом и экономическом факультетах, 30 руководителей академических групп, собрано 19 карточек-характеристик общественно-политической работы студенческих групп.

\* В целом в вузах УССР постоянные общественные поручения выполняют 75,7% опрошенных студентов; временные — 14,4%; не участвуют в общественной работе 19,3% опрошенных.

точном привлечении старшекурсников к агитационно-массовой и политико-информационной работе. Лишь 1,9% опрошенных студентов являются агитаторами и политинформаторами. При этом следует отметить, что недооценка этих видов общественно-политической деятельности характерна для вузов республики в целом (эти функции выполняют лишь 6% опрошенных). В то же время подавляющее большинство молодых специалистов приобщаются именно к этим видам деятельности в трудовых коллективах. Поэтому у молодых специалистов происходит переоценка ценностей. Они высоко оценивают необходимость подготовки к политико-массовой работе, но отмечают, что вуз дает недостаточные знания теоретических и методических основ этой работы. Очевидно, необходима серьезная подготовка и активное приобщение студентов вузов к этим видам деятельности.

По данным исследования, проведенного в университете, 11,8% опрошенных студентов-старшекурсников не участвуют в общественной работе. Уровень участия в общественной работе молодых специалистов — выпускников университета достаточно высок. 79% опрошенных выполняют постоянные и временные общественные поручения. Если сравнить участие в общественно-политической работе таких социально-профессиональных групп, как научные сотрудники и учителя, то в обеих группах подавляющее большинство принимают участие в общественной работе (71,5% опрошенных молодых научных сотрудников и 70% молодых учителей). Не участвуют в общественной работе 19% научных сотрудников и 22,4% учителей. Причины, мешающие активной общественно-политической деятельности, в обеих группах аналогичны. На первом месте — семейные и бытовые обстоятельства (9,4% научных сотрудников и учителей указали на этот момент); на втором — большая загруженность производственными делами (соответственно 6,6% и 6,2%); на последнем месте — недостаток подготовки, опыта, навыков ведения общественной работы (1,5% и 3,7%).

Одним из существенных показателей уровня общественно-политической активности является направленность ценностных ориентаций. Материалы исследования свидетельствуют о коммунистическом характере ценностных ориентаций студентов, об их положительном отношении к общественной работе, о четко выраженной тенденции возрастания активности в этой сфере деятельности. Для студентов значимыми являются возможность приносить пользу обществу, постоянное общение с людьми, выработка важных качеств (инициативности, добросовестности, ответственности, самостоятельности), личная склонность, потребность, интерес к общественной работе, возможность выработать умения и навыки, необходимые для будущей деятельности в трудовом коллективе. Для определенной части студентов общественная деятельность ценна тем, что способствует развитию личности.

Наименее значимыми мотивами являются возможность быть на виду, добиться престижного положения, авторитета у администрации, преподавателей, в коллективе, участие в общественной работе для получения зачета по ОПП, моральное и материальное поощрение, стремление получить преимущественные права при распределении стипендий, мест в общежитии, назначении на работу.

На первом месте по численности стоит группа студентов, у которых преобладает ориентация на коллектив (23,5%). К участию в общественной работе они побуждаются такими мотивами, как возможность приносить пользу обществу, постоянно общаться с людьми. На втором месте — студенты, ориентирующиеся на общественную деятельность как средство развития личности (23,4%); на третьем — студенты, выполняющие общественные поручения по обязанности, поскольку им дали поручение и обязали его выполнить (14,8%); на четвертом — студенты, воспринимающие общественно-политическую деятельность как ценность на уровне убеждения, для которых общественная работа является потребностью (11,3%); последнее, пятое, место занимает группа студентов, у которых наряду с другими имеются корыстные побудительные мотивы.

Республиканское исследование позволило выявить определенную динамику в развитии общественно-политической активности студенчества. С введением ОПП в вузах Украины произошли изменения в структуре ценностных ориентаций студентов. Повысилась оценка значимости общественной деятельности у студентов всех профилей обучения, особенно технического. В вузах этого профиля 19,4% опрошенных студентов ориентируются на общественно-политическую деятельность как социальную ценность, воспринимают ее как внутреннюю потребность, и лишь у 2,4% опрошенных такая ориентация отсутствует, хотя по данным исследования 1971—1975 гг. эта группа была значительно больше. Произошли изменения в структуре типологических групп, повысился уровень активности студентов в целом. В исследовании 1971—1975 гг. наиболее весомой была группа студентов, ориентировавшихся на развитие собственной личности, второе место занимали студенты, выполняющие общественные поручения по обязанности (1/3 всех опрошенных). Среди активистов 80-х годов эта группа занимает третье место, ее численность сократилась почти вдвое, а на первом месте — группа студентов, ориентирующихся на коллектив.

Как свидетельствуют материалы конкретно-социологического исследования, уровень общественно-политической активности связан с ориентацией студентов на качества, знания, умения, навыки, необходимые специалисту избранного профиля, непосредственно детерминирован степенью их принятия. Следует отметить, что исследование выявило определенную динамику в данной ориентации студентов. Если по материалам исследо-

вания 1971—1975 гг. лишь 1/4 часть студентов ориентировалась на идеальную модель специалиста, то студенты 80-х годов считают необходимыми знания, умения, навыки, качества, обеспечивающие успешное выполнение не только профессиональных, но и социальных функций. Для старшекурсников всех профилей обучения характерна ориентация на формирование знаний основ организации и управления коллективом. Достаточно высок уровень ориентации студентов, особенно гуманитарного профиля обучения, на выработку умений организации совместной работы членов коллектива, навыков воспитательной работы. Однако, хотя знания, умения, качества, обеспечивающие выполнение общественно-политических функций, получили довольно высокую оценку, для студентов они по-прежнему являются менее значимыми.

Сравнительный анализ уровня общественно-политической активности студентов и молодых специалистов позволил выявить как общие закономерности, так и специфические особенности формирования активности в этой сфере деятельности в условиях трудовых коллективов. Глубокая ценностная ориентация и устойчивая социальная установка в сфере общественно-политической деятельности, отсутствие противоречия между ними и реальным поведением характерны для 17,4% активистов — выпускников университета. Это наиболее социально зрелая часть молодых специалистов с четко выраженной коллективистской ориентацией, принимающая участие в общественной работе в силу понимания ее значимости для общества, коллектива и личности, а также в силу потребности в такого рода деятельности.

Молодые специалисты второй группы по уровню общественно-политической активности (27,3%) воспринимают общественно-политическую деятельность как средство общего развития, возможность общения с коллективом. При этом желание участвовать в решении коллективных дел, в управлении деятельностью коллектива не является для них доминирующим мотивом. Особенности содержания и характера ценностных ориентаций отразились на отношении к общественной работе. Хотя и в этой группе значительная часть активистов (45,1%) выполняют поручения с желанием, более половины (53,2%) участвуют в работе общественных организаций добросовестно, но без желания. Представители второй группы, как и первой, активно участвовали в общественной работе вуза, выполняли значимые, масштабные поручения. 52,7% из них (несколько меньше, чем в первой группе) постоянно или довольно часто выполняли организаторские функции, 12,8% практически не выполняли их. Процесс адаптации к условиям жизнедеятельности новых трудовых коллективов у представителей второй группы протекает более медленно, хотя они так же не испыты-

тывают трудностей в приобщении к общественной жизни коллектива.

Активисты третьей группы (26,6%) участвуют в общественной работе в силу внешнего принуждения, поскольку им дали поручение и обязали его выполнять. Как правило, этот мотив не коррелируется с другими побуждениями. Анализ ценностных ориентаций в сфере общественно-политической деятельности показывает отсутствие устойчивой направленности интересов на общественную работу. При этом наибольшие трудности при выполнении общественных поручений они испытывают из-за отсутствия необходимых качеств, опыта, знаний, навыков ведения общественной работы. Столь низкий уровень подготовки к выполнению общественно-политических функций объясняется, в частности, тем, что представители этой группы принимали менее активное участие в общественной работе в вузе. Большинство (56,7%) довольно редко или никогда не выполняли организаторских функций в вузе, многие имели временные поручения. Анализ ориентаций на качества специалиста в вузе у представителей третьей группы показывает явную недооценку социальных качеств, необходимых для выполнения работы организатора, воспитателя, пропагандиста. Всего 11% студентов считают эти качества существенными, 25,7% — не имеют четкой ориентации на качества.

Представители четвертой группы активности стремятся с помощью общественной работы улучшить свое служебное положение. Правда, численность этой группы незначительна. В отличие от трех первых групп активности, для молодых специалистов четвертой группы более значимыми являются призвание, перспективы служебного роста, материальные стимулы, стремление стать руководителем и т. д. По сравнению с предыдущими группами адаптационный период проходит у них наиболее медленно.

Исследование еще раз подтвердило необходимость целенаправленного, научного управления процессом развития общественно-политической активности. Так, повышение эффективности идейно-политического воспитания, дальнейшее развитие общественно-политической активности студентов и молодых специалистов невозможно без учета особенностей различных типологических групп. Прежде всего необходимо особое внимание и индивидуальный подход к тем активистам, у которых отсутствует ориентация на общественно-политическую деятельность.

Анализ ценностных ориентаций студентов в сфере общественно-политической деятельности за период с 1968 по 1980 г. свидетельствует не только о положительных сдвигах в их сознании, но и о наличии существенного противоречия между ориентациями и реальным поведением. Это значит, что эффективность учебно-воспитательного процесса в целом и ОПП в первую очередь еще недостаточна. У значительной группы

студентов — будущих молодых специалистов вуз не формирует глубокую ориентацию и устойчивую социальную установку на общественно-политическую деятельность. В результате некоторые молодые специалисты не выполняют в полном объеме свои социальные функции. При целевом планировании идейно-воспитательной работы в вузе необходимо предусматривать не только более широкое вовлечение студентов в общественную работу, но и подбор поручений с учетом их интересов и склонностей. В группе студентов, выполняющих общественную работу по обязанности, лишь у 17,7% опрошенных поручения соответствуют их интересам и склонностям, в то время как в группе студентов самого высокого уровня активности — у 62%.

Знание характера и направленности ценностных ориентаций студентов и молодых специалистов, удельного веса той или иной типологической группы позволяет целенаправленно воздействовать на формирование устойчивого интереса к общественно-политической деятельности. Это предполагает совершенствование организационных форм и методов ОПП. Особое внимание следует уделить формам, способствующим выработке знаний, умений, навыков ведения политико-массовой, организаторской и воспитательной работы в коллективе. Необходимо более широкое развитие самостоятельных начал в общественно-политической деятельности и, прежде всего, органов студенческого самоуправления, так как участие в работе этих органов способствует формированию ориентаций на управленческую деятельность, выработке умений, навыков ее выполнения, представляет возможность проявления инициативы и творчества. Необходимо также учитывать тесную взаимосвязь уровня общественно-политической активности и ориентаций на оптимальную модель специалиста. Изучение эффективности деятельности молодых специалистов по осуществлению идеологических, общественно-политических функций интеллигенции свидетельствует о недооценке последними социальных качеств, поскольку в вузе ведется еще недостаточная работа по повышению политической культуры будущих молодых специалистов, формированию их идейно-политической зрелости.

**Список литературы:** 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 39. 2. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. — 8-е изд. — М.: Политиздат, 1981. — Т. 13. 654 с. 3. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981. — 223 с.

Поступила в редколлегию 21.03.81.

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА РОЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВЕННОЙ АКТИВНОСТИ

Проблема стимулирования относится к важнейшим социальным проблемам теории и практики коммунистического строительства. XXV и XXVI съезды КПСС выдвинули новые требования к методам управления народным хозяйством, среди которых особое место занимают методы экономического управления, предполагающие активное применение стимулов в деятельности трудящихся.

Проблема стимулирования многогранна. Система стимулов может выступать как способ управления коллективом, а также способствовать формированию и развитию общественной активности, сознательного отношения работников к своей трудовой деятельности как единственному источнику постоянного роста благосостояния членов нашего общества. Наряду с функцией активизации деятельности стимулирование выполняет также функцию регулятора социального поведения членов коллектива, целенаправленно воздействует на формирование нового человека коммунистического общества.

В последнее десятилетие интерес к проблеме стимулирования значительно возрос. В результате появился целый ряд работ экономистов, юристов, философов, психологов, социологов, в которых раскрываются различные стороны этой проблемы. Однако до сих пор нет единого мнения относительно понятия «стимул», не существует также единой точки зрения на природу стимулов. Между тем определение понятия стимула и выяснение его природы связаны с раскрытием механизма действия стимулов на формирование и развитие социальной активности, в частности трудовой активности личности. Четкое уяснение методологических позиций, сущности стимулов и их природы является исходным моментом получения достоверной информации в результате исследований.

Как правильно отмечает И. И. Чангли, отсутствие ясных методологических позиций не может быть восполнено разнообразием приемов исследования [22, с. 97]. Ошибки, допущенные в трактовке стимулов, могут сказаться как на теоретических выводах, так и на практических рекомендациях исследований, поскольку разработка системы мер и мероприятий, направленных на активизацию деятельности, тесно связана с пониманием природы стимулов.

Анализируя литературу по данной проблеме, можно выделить три точки зрения на природу стимулов. К первой относятся те определения стимулов, в которых за основу берутся внутренние побудительные мотивы деятельности личности.

Авторы, придерживающиеся этой точки зрения, обычно недооценивают объективную сторону стимулов и нередко исключают из стимулирующих факторов совокупность материальных факторов [9, с. 6; 12, с. 4; 15, с. 99]. Авторы, придерживающиеся второй точки зрения, рассматривают стимулы прежде всего как внешнее средство воздействия на человека, нередко игнорируя внутреннюю побудительную сторону стимулов [8, с. 37; 14, с. 8; 20, с. 50].

Обе точки зрения, на наш взгляд, имеют односторонний подход. Как справедливо отметила З. А. Зорина, непонятно, как в первом случае становится стимулом реально существующая материальная заинтересованность и почему во втором случае работники неодинаково относятся к труду при одинаковых условиях труда и его оплате [7, с. 7]. Если принять за основу первую точку зрения, то за рамками внимания исследователей останется вся совокупность духовных побуждений активности, если вторую — то выпадает совокупность условий и обстоятельств жизнедеятельности работников.

Мы согласны с третьей точкой зрения, авторы которой трактуют стимул как единство объективного и субъективного моментов [10, с. 72; 11, с. 18; 17, с. 56; 18, с. 18; 16, с. 51—54]. Причем все обстоятельства и условия жизни человека воздействуют на его деятельность и поведение и, преломляясь через сознание, модифицируются во внутренние побуждения. Но объективно существующие стимуляторы могут превратиться в побудительную силу только в том случае, если они осознаются и принимаются человеком как значимые для него. Условия и обстоятельства, воздействующие как стимулы, всегда опосредованы личностью индивида, его сознанием, которые в свою очередь зависят от ряда факторов и прежде всего от социально-демографических характеристик и психологических особенностей. «...У отдельного человека, — писал Ф. Энгельс, — для того, чтобы он стал действовать, все побудительные силы, вызывающие его действия, неизбежно должны пройти через его голову, должны превратиться в побуждения его воли...» [1, т. 21, с. 310]. Поэтому основной, определяющей является объективная сторона, но субъективная сторона стимула, будучи порождением объективной, имеет чрезвычайно большое значение в деятельности людей.

Превращение объективных факторов во внутренние побудительные моменты — важный этап формирования стимулов к труду. Довольно сложным является процесс осознания человеком значения своего труда для общества, осмысления своего места в обществе. При одинаковом положении людей в системе общественно-экономических отношений уровни их сознания, как правило, существенно отличаются друг от друга. Это зависит от целого ряда факторов, прежде всего от индивидуальных качеств людей (от их уровня образования, ценностных

ориентаций, личных склонностей и т. п.), которые по-разному оценивают объективное значение социальных условий для жизнедеятельности. Уровень сознания человека в немалой степени зависит и от тех функций, которые он выполняет в трудовом процессе.

Осознание места и роли личности в системе производственных отношений важно для возникновения и развития стимулов. Как внутреннее побуждение не может возникнуть без существования объективных факторов воздействия, так и без осознания этих объективных обстоятельств не может возникнуть стимул деятельности. И объективные и субъективные моменты в стимулах порождаются потребностями системы, в которой существует человек. Объективный момент в стимулах — это необходимость удовлетворения потребностей, которые определяются условиями и положением личности в обществе. Субъективный момент — это оценка потребностей, избирательное отношение к ним личности, что обусловлено социально-демографическими особенностями личности, ее нравственными и психологическими качествами.

Механизм деятельности человека включает такие основные звенья, как потребности, интересы, цели, установки, ценностные ориентации, убеждения, мотивы. Все эти звенья тесно связаны с понятием «стимул». Каждое из них формируется и развивается под воздействием целой системы внешних и внутренних стимулов и в свою очередь может выступать стимулирующим моментом в деятельности. Поэтому при исследовании проблем стимулирования, при изучении механизма действия стимулов на активизацию деятельности необходим анализ их соотношения с этими категориями.

Исходным, определяющим моментом возникновения и развития стимулов являются потребности. Именно материальные и духовные потребности создают основу общественно полезной деятельности человека. Характеризуя стимулирующую роль потребностей в развитии общественного производства, Г. В. Плеханов писал: «Без потребностей человек не имел бы стимула к действию» [17, с. 103]. Определяющим моментом развития потребностей является совокупность общественных условий конкретно-исторического общества, характер господствующих общественных отношений. При социализме общественное производство стало служить человеку-труженику. В нашей стране это положение закреплено в ст. 15 Конституции СССР. Удовлетворение постоянно растущих потребностей людей — краеугольный камень в деятельности нашей партии. «Конкретная забота о конкретном человеке, его нуждах и потребностях, — подчеркивал Л. И. Брежнев, — начало и конечный пункт экономической политики партии» [3, с. 49].

Потребности формируются в процессе практической деятельности людей, но, будучи результатом производственной

деятельности, они сами являются стимулом развития производства и оказывают существенное влияние на деятельность человека и на его образ жизни. Потребности передают стимулам силу необходимости, выступают как бы внутренней основой стимулов к труду.

С развитием общества, его уровня культуры потребности возрастают не только количественно, но и качественно совершенствуются. Они становятся богаче, сложнее, многообразнее. Расширяются и совершенствуются потребности, которые традиционно считаются простейшими — это потребности в пище, одежде, жилье. Повышение благосостояния нашего народа, растущая платежеспособность порождают не только новые потребности, но и создают возможность их постоянного удовлетворения. Но, всемерно удовлетворяя растущие потребности, общество одновременно должно их воспитывать и разумно направлять. Особое значение проблема формирования и воспитания потребностей приобрела на современном этапе, когда значительно возрос уровень благосостояния трудящихся, резко увеличилось количество продуктов материального и духовного производства. И если развитием потребностей сознательно не управлять, они могут приобрести стихийный характер. Управление должно включать целенаправленное формирование потребностей таким образом, чтобы они способствовали гармоническому развитию личности и учитывали реальные возможности общества в их удовлетворении. На важность формирования разумных потребностей указывалось на XXVI съезде КПСС: «Мы располагаем большими материальными и духовными возможностями для все более полного развития личности и будем наращивать их впредь. Но важно вместе с тем, чтобы каждый человек умел ими разумно пользоваться. А это, в конечном счете, зависит от того, каковы интересы, потребности личности. Вот почему в их активном, целенаправленном формировании наша партия видит одну из важных задач социальной политики» [3, с. 63].

Воздействие на воспитание потребностей связано с процессом осознания личностью объективной действительности. Предпосылкой процесса управления формированием и развитием потребностей является тот факт, что потребности осознаются и оцениваются людьми по-разному, в зависимости от ряда факторов и прежде всего от таких социально-психологических характеристик, как уровень сознания личности, ее ценностных ориентаций, образовательный и культурный уровень и т. д. Одной из наиболее действенных форм целенаправленного воздействия на формирование, развитие и изменение потребностей личности является их стимулирование. При этом прослеживается диалектическая взаимосвязь между потребностями и стимулами: потребности выступают исходным моментом возникновения стимулов, но, возникнув, стимулы превращаются в отно-

сительно самостоятельную категорию и оказывают воздействие на формирование потребностей личности. Посредством стимулирования можно целенаправленно формировать структуру и содержание потребностей. Стимулировать развитие тех или иных потребностей можно как при помощи изменения объективных условий, изменения самого производства, так и при помощи субъективных факторов, в частности общественного мнения [19, с. 70—71]. На каждом этапе развития нашего общества общественное мнение формирует определенную структуру потребностей, одобряя или осуждая их. Чтобы целенаправленно воздействовать на формирование разумных потребностей при помощи системы стимулов, необходимо систематически изучать реально существующие потребности.

На современном этапе развития наиболее актуальными, общественно значимыми являются потребности в творческом труде, в общественно-политической деятельности, духовные потребности. Для общества очень важно, чтобы каждый человек относился к труду как к величайшей ценности, общественному благу. Этого можно добиться посредством материального и морального стимулирования трудовой деятельности. В настоящее время — это дело первостепенной государственной важности. В ст. 14 Конституции СССР сказано: «Государство, сочетая материальные и моральные стимулы, поощряя новаторство, творческое отношение к работе, способствует превращению труда в первую жизненную потребность каждого советского человека».

Воспитание потребности к труду как первой жизненной необходимости связано с удовлетворением ряда отдельных потребностей, выражающих различные стороны трудовой деятельности, и в первую очередь таких, как потребность в творческом характере труда, в повышении его содержательности, в объективной оценке труда, в улучшении условий трудовой деятельности, утверждении престижа личности, ее социальной значимости и др.

К важнейшим потребностям современного этапа развития общества следует отнести также потребности личности в общественно-политической деятельности. В. И. Ленин писал: «...когда все научатся управлять и будут на самом деле управлять самостоятельно общественным производством, <...> тогда будет открыта настежь дверь к переходу от первой фазы коммунистического общества к высшей его фазе...» [2, т. 33, с. 102—103]. Нельзя не согласиться с мнением И. М. Чудиновой, что одним из условий превращения труда в жизненную необходимость является сближение двух сфер деятельности человека — производственной и социально-политической [20, с. 221]. Только при таком сближении производственная деятельность приобретает значимость творчества и созидания. Однако для формирования и развития потребностей в общественно-политической

деятельности ее необходимо всемерно поощрять. Основным видом стимулирования общественно-политической деятельности на предприятиях являются духовные стимулы. Среди них выделяются такие, как повышение авторитета общественника в коллективе, рост его престижа, формирование чувства хозяина, которое также выступает действенным духовным стимулом роста активности. Все эти стимулы формируются в процессе общественной деятельности и вытекают из ее содержания. Что касается материального поощрения за общественную деятельность, то здесь наблюдается его недооценка. Сложилось мнение, что общественная работа — это безвозмездная деятельность и материально поощряться не должна. Однако активисты-общественники, работая наравне с другими членами коллектива, а зачастую лучше их, бескорыстно отдают большую часть своего свободного времени служению людям, своему коллективу, обществу. И хотя они выполняют общественную работу без расчета на прямое вознаграждение и не считают его обязательным, необходимо учитывать эти дополнительные затраты при социалистическом распределении по труду. Недооценка поощрений общественно-политической деятельности членов трудового коллектива непосредственно отражается на формировании и развитии потребностей в этой деятельности.

Особенностью современного этапа развития потребностей является также постоянно возрастающая значимость духовных потребностей в нашем обществе. Воспитание духовных потребностей — одно из условий формирования социально активной личности. Содержание потребностей, в частности духовных, накладывает отпечаток на социальную активность личности. Именно они делают деятельность человека многогранной, творчески насыщенной. Если у личности слабо развиты духовные потребности, то она, как правило, безынициативна в деятельности, не стремится развивать свои способности в труде, в общественной работе, повышать свой профессиональный и культурный уровень.

Потребности определяют деятельность людей, однако они не являются движущим моментом производства. Потребности находят субъективное выражение в сознании человека в форме интересов, стремлений. Благодаря интересам человек осознает свои потребности. Интерес выступает предпосылкой деятельности человека. «Экономические отношения каждого данного общества, — писал Ф. Энгельс, — проявляются прежде всего как *интересы*» [1, т. 18, с. 271]. Интересы — это форма проявления потребностей, ее сознательное выражение, это избирательное отношение к собственным потребностям и потребностям других систем. Именно избирательность, ценностно-оценочное отношение к потребностям являются одними из определяющих факторов развития социальной активности членов коллектива

и имеют огромное значение в процессе формирования деятельности. Осознанная потребность превращается в предмет интереса, а затем в предмет его реализации. Поэтому при разработке программы исследования проблем стимулирования следует остановиться на изучении сформировавшихся интересов различных групп трудящихся. Интерес — это то звено, через которое потребности проявляются как стимулы, осуществляется превращение объективного в субъективное [21, с. 164]. Именно через интерес можно воздействовать на содержание потребностей, воспитывать их и изменять в направлении, необходимом обществу и способствующем развитию духовного богатства личности. Каждая личность характеризуется совокупностью различных интересов. Чем разнообразнее эти интересы, тем более развита и духовно богаче личность. На практике оценка стимулов, удовлетворенность ими, а следовательно, их эффективность зависят от направленности интересов членов коллектива. В зависимости от направленности интересов личность вырабатывает установки, которые в дальнейшем определяют ее отношение к тому или другому виду стимулов. Так, у лиц, ориентированных на материальные аспекты труда и на творческие моменты в работе, совершенно различные удовлетворенность и оценка существующей премиальной системы на предприятии.

Анализ влияния направленности интересов показал наличие положительной взаимосвязи между этой направленностью и оценкой значимости отдельных видов стимулов. Так, в коллективах, ориентированных на материальные аспекты труда, наибольшее количество членов отдают предпочтение материальным видам поощрения. Лица, ориентированные на повышение своей квалификации, профессионального мастерства, на первый план выдвигают содержание труда, наличие в нем творческих моментов. Поэтому изучение интересов трудящихся в коллективе — одна из первоочередных задач для выработки системы стимулирования. Это позволит, с одной стороны, учитывать сложившиеся интересы и ориентироваться на них при разработке определенных мер и мероприятий, направленных на повышение социальной активности членов коллектива, а с другой — влиять на их формирование и развитие.

Некоторые авторы отождествляют интересы и стимулы [16, с. 51—53]. Эти категории находятся в тесной взаимосвязи и нередко совпадают. Их совпадение происходит в том случае, если труд для человека стал духовной потребностью, источником радости и вдохновения. Поэтому неверно утверждение Г. Д. Зазерского, что «всякий стимул является частным случаем проявления интереса, следовательно, стимулы к труду можно рассматривать как составную часть интереса» [6, с. 14]. Практика знает немало случаев, когда человек трудится без интереса, по принуждению. И, естественно, в этом случае стимул не может быть проявлением интереса и тем более его составной частью.

Стимулы имеют свои специфические особенности. В частности, они всегда выступают действенной активной силой, а интерес может быть и пассивным, особенно тогда, когда нет благоприятных условий для его реализации.

Существенную роль в деятельности и поведении личности играют ценностные ориентации и убеждения. Наличие убеждений является предпосылкой активной деятельности, направленной на претворение в жизнь определенных положений или, наоборот, препятствующей их реализации. От того, насколько в личности развита убежденность, зависит и степень ее активности. Убежденность определяется состоянием сознания человека, его опытом, уровнем знаний, наличием социальных идеалов, которые регулируют деятельность и поведение человека. Убеждения являются самыми глубокими внутренними стимулами деятельности человека.

Анализируя механизм связи «потребность — деятельность» и соотношение стимула с категориями этой связи, необходимо остановиться на характеристике мотивов, одном из главных моментов в механизме деятельности личности. Понятия «мотив» и «стимул» близки между собой, но не идентичны. Стимул обязательно включает в себя мотивационный момент, но не всегда к нему сводится. Стимул всегда имеет объективную сторону, а мотив — это идеальная форма отражения объективных материальных побудительных сил. Но хотя по своей природе они вторичны, производны по отношению к таким внутренним источникам активности человека, как потребности, интересы, ценностные ориентации, цели, и являются их выражением, в процессе формирования активности личности мотивы занимают весьма значительное место. Нам кажется не совсем верной точка зрения В. П. Болотова, что мотивом может выступать не осознанное разумом влечение [4, с. 60]. Мотивы — это всегда осознанные побуждения, оцененные человеком и принятые им как основа поведения. При изучении проблем эффективности стимулирования общественной активности мотивам должно уделяться особое внимание, так как именно посредством мотивов потребности соизмеряются с возможностями их удовлетворения. В форме мотива происходит связь внешних воздействий с внутренними побуждениями человека, и эти внешние воздействия обретают импульс активности. Мотивы зачастую выступают и непосредственным, самостоятельным стимулирующим моментом. Мотив несет в себе основное содержание сознательного побуждения к труду. По мотивам можно судить о нравственном лице человека, о его духовном богатстве, о разнообразии его потребностей. Поэтому права Т. Рейнвальд, называя мотивы главными смысловыми линиями деятельности человека [18, с. 20].

Связь между стимулами и мотивами опосредована как уровнем развития производительных сил и характером производст-

венных отношений, так и степенью развития самого труженика, его мировоззрением, его ценностными ориентациями, убеждениями, жизненным опытом и т. д. Поэтому внешние побуждения к деятельности превращаются в мотивы у каждой личности по-своему. Без анализа мотивировки невозможно с полной достоверностью судить об общественной значимости поступка человека, так как в мотиве заключена сознательная сторона внутренней переработки внешнего воздействия на личность. Нельзя согласиться с теми авторами, которые считают, что мотив не может являться моральной ценностью [5, с. 159] и что если действие ценно для общества, то не имеет значения, чем человек при этом руководствовался [13, с. 21]. Для общества далеко безразлично, какими мотивами руководствуется человек в своем поведении и в своих действиях. Как справедливо замечает Е. А. Якуба, безнравственные мотивы обязательно сказываются в конечном счете на поведении человека, на его отношениях с коллективом, обществом. В нашем исследовании мотивы были одним из критериев определения степени социальной активности личности.

Анализ мотивов дает знание степени сознательности, идейной убежденности, которые являются неотъемлемым элементом активности человека. Конечно, в своей деятельности личность, как правило, руководствуется множеством мотивов, но при этом всегда можно выделить преобладающий мотив. Структура мотивов у разных людей различна. Опираясь на данные социологических исследований [27, с. 161—163], можно сказать, что у рабочих, мотивы деятельности которых носят социально значимый характер, высокий уровень социальной активности. У них выше результаты и трудовой деятельности, и общественно-политической. В их деятельности ярко выражено стремление бороться с различными отрицательными явлениями в коллективе, оказывать помощь людям, желание участвовать во всех делах коллектива, в улучшении условий и организации труда, в воспитании нового человека и др.

**Список литературы:** 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 2, 18. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 33. 3. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981. — 223 с. 4. Болотов В. П. О некоторых аспектах соотношения мотива и действия в нравственном поступке. — В кн.: Философские проблемы общественного развития. М.: Мысль, 1975, с. 57—74. 5. Василенко В. А. Соціалістичний колектив і особа. — К.: Політвидав України, 1968. — 327 с. 6. Зазерский Г. Д. Труд и его стимулы. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1970. — 157 с. 7. Зорина З. А. Социалистическая система стимулирования труда и перспективы ее развития: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. — Свердловск, 1965. — 21 с. 8. Каринский С. С. Сочетание материальных и моральных стимулов подъема трудовой активности граждан в период развернутого строительства коммунизма. — Советское право, 1968, № 8, с. 47—51. 9. Киселев В. П. Проблема моральных стимулов к труду в социалистическом обществе. — Горький: Волго-Вят. кн. изд-во, 1968. — 191 с. 10. Коган Л. Н. Диалектика материальной и духовной жизни общества. — В кн.: Диалектика материальной и духовной жизни общества. М.: Наука, 1966, с. 72—81. 11. Коноплев В. П. Роль материальных и моральных стимулов в достиже-

нии высшей производительности труда. — Горький: Волго-Вят. кн. изд-во, 1974. — 129 с. 12. *Костин Л. А.* Сочетание материальных и моральных стимулов к труду в период развернутого строительства коммунизма. — М.: Знание, 1964. — 48 с. 13. *Курылева С. В.* Мораль и ее место в системе социальных норм. — *Вопр. философии*, 1966, № 9, с. 15—23. 14. *Новиков Н. В.* Мираж организованного общества. — М.: Политиздат, 1974. — 214 с. 15. *Новоселов Н. С.* О превращении труда в первую жизненную потребность. — М.: Изд-во ВПШ, 1961. — 144 с. 16. *Омаров А. М.* Социалистический трудовой коллектив. — М.: Политиздат, 1980. — 112 с. 17. *Плеханов Г. В.* Избранные философские произведения. — М.: Госполитиздат, 1956. — Т. 2. 284 с. 18. *Рейнвальд Т.* Стимулы к труду и их структура. — Учен. зап. Тартус. гос. ун-та, 1965. Труды по философии, VIII, с. 13—27. 19. *Семенов Л. И.* Воспитание духовных потребностей как форма управления развитием социальной активности личности. — В кн.: Научное управление развитием социальной структуры социалистического общества. Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 1976, с. 65—83. 20. *Чудинова И. М.* Теоретические основы проблемы потребностей личности. — Красноярск: Кн. изд-во, 1975. — 246 с. 21. *Якуба Е. А.* Право и нравственность как регуляторы общественных отношений при социализме. — Харьков: Вища школа, 1970. — 206 с. 22. *Чангли И. И.* Труд. — М.: Наука, 1973. — 529 с. 23. *Активность личности в социалистическом обществе.* — М.: Наука, 1976. — 276 с.

Поступила в редколлегию 04.04.81.

В. А. ПРАВОТОРОВ, канд. филос. наук

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА СПЕЦИАЛИСТА И ДИНАМИКА ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ НА ЭТАПЕ «ВУЗ—ПРОИЗВОДСТВО»

В связи с усложнением народнохозяйственных задач, требований, предъявляемых производством к профессиональной подготовке кадров, важное значение приобретает проблема формирования труженика нового типа, гармонически сочетающего в себе разносторонние способности. На современном этапе развития нашего общества, как предвидел В. И. Ленин, будет осуществляться переход «...к воспитанию, обучению и подготовке *всесторонне развитых и всесторонне* подготовленных людей, людей, которые *умеют все делать*» [2, т. 41, с. 33]. Всесторонняя подготовленность человека к труду имеет глубокое социальное содержание, которое не находит адекватного отражения в традиционных понятиях «квалификация», «профессия», «специальность» и т. д. За этими понятиями уже закрепился определенный смысл: они отражают способность человека к труду. К. Маркс определил ее как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [1, т. 23, с. 178]. В литературе дан целый ряд определений понятий «профессия», «квалификация» и других как способности человека к труду. Например, С. Г. Струмилин определяет профессию как «совокупность приобретенных школьной и внешкольной выучкой специальных трудовых навыков [9, с. 12]; квали-

фикация, по определению В. Я. Суслова, — это «совокупность физических и умственных способностей человека к труду» [10, с. 122].

В ходе коммунистических преобразований в нашей стране формируется принципиально новый тип работника. Научно-техническая революция, давшая мощный толчок развитию производства, обеспечивает благоприятные возможности для всестороннего развития человека, всестороннее же развитие человека, его способности, знания становятся первоосновой общественного производства. В этой динамической связи последовательно реализуется гуманистическая тенденция общественного прогресса — превращение производства в основной способ жизнедеятельности индивидов; в средство утверждения человеком своей творчески деятельной сущности. К. Маркс писал, что производство необходимо рассматривать «...как развитие производительных сил человечества, т. е. *развитие богатства человеческой природы как самоцель*» [1, т. 26, ч. II, с. 123]. Следовательно, в современных условиях профессиональная деятельность, именуемая «работой», постепенно приобретает черты свободно-творческой профессиональной деятельности человека, иначе говоря, она становится основным содержанием его образа жизни. В данном случае профессиональная деятельность выступает одновременно и как способ производства ценностей, и как способ жизнедеятельности человека. Это единство является важнейшим социальным критерием культуры общественного производства.

Этот критерий должен быть положен в основу рассмотрения профессиональных качеств работника нового типа, содержание которых с учетом данного критерия наиболее полно и глубоко отражается в понятии «профессиональная культура личности». Следует отметить, что на этапе развитого социализма категория культуры приобретает актуальное значение для всех сфер деятельности советских людей, включая трудовую, общественно-политическую и др. Л. И. Брежнев подчеркивал, «что всемерное повышение культуры труда — это дело не только огромного значения, но и огромного масштаба» [4, т. 3, с. 117].

В настоящее время, когда культура становится всеобщим принципом деятельности советского человека во всех ее формах и на всех уровнях, на высшую школу возлагается особая ответственность по подготовке специалистов, способных развивать и внедрять эту культуру в практику творческо-преобразовательной деятельности масс. Находясь на передовых рубежах научно-технического прогресса, специалист призван не только быть примером высокой культуры творческой деятельности, но и целенаправленно формировать ее у членов трудовых коллективов.

Проблема культуры деятельности личности на этапе зрелого социализма требует глубокого и всестороннего изучения.

Однако в литературе эта проблема освещена еще недостаточно. Поэтому несомненный интерес представляет работа Г. Н. Соколовой, посвященная исследованию профессиональной культуры личности (ее сущности, структуры, критериев, предпосылок формирования и т. д.) [7]. Однако, на наш взгляд, автор несколько сужает содержание профессиональной культуры личности. По ее мнению, это понятие «охватывает все то, что касается подготовленности работника к участию в трудовой деятельности, выраженной в уровне овладения им общими и техническими знаниями, техникой и технологией производственных процессов... Сущность же профессиональной культуры характеризует включенность работника в культуру труда — на уровне профессиональной позиции, промышленного предприятия, общества...» [Там же, с. 43]. Здесь профессиональная культура трактуется как способность работника к труду, не отражая ее социально-качественную определенность.

Профессиональная культура имеет сложную структуру, в которой условно можно выделить два важнейших компонента: способность личности к труду, в том числе способность включиться в культуру труда (ее профессиональная подготовка, характеризующаяся уровнем профессионального мастерства), и степень интеграции социальных и профессиональных качеств личности в процессе развертывания ее профессиональной активности. Сущность профессиональной культуры определяется уровнем развития и тесной связью профессиональных способностей личности с системой ее идейно-политических, нравственных и собственно социальных качеств (эта связь отражает профессиональную деятельность как способ жизнедеятельности человека, качество его образа жизни).

Характеризуя уровень профессиональной подготовки специалиста, необходимо руководствоваться тем, что в принципе трудовая деятельность человека — это процесс распределения и опредмечивания профессионально-трудового опыта как системы знаний, умений и навыков, накопленных и выработанных предшествующими поколениями. Следовательно, способность специалиста к труду как компонент его профессиональной культуры можно оценить, во-первых, тем, насколько распределен им профессиональный опыт; во-вторых, насколько он обладает способностью распределчивать этот опыт, опредмечивать его и, наконец, преумножать в процессе распределчивания и опредмечивания. Профессиональная подготовка по этим критериям включает целую систему его профессиональных качеств. Основой профессиональной подготовки специалиста с высшим образованием, естественно, является уровень его знаний, свидетельствующий о том, насколько специалист усвоил ранее накопленный и социально зафиксированный опыт в рамках своей профессии. Но это не просто сумма общепрофессиональных и специальных знаний, а их система, включающая знание методоло-

гических и методических основ их получения и практической реализации. Эти знания являются базой для формирования такого качества специалиста, как способность распределчивать профессиональный опыт, т. е. способность к самостоятельному овладению указанной системой знаний, включая методологические и методические. Кроме того, важнейшим качеством специалиста является способность опредмечивать освоенную систему знаний, т. е. реализовать ее в практической деятельности. Причем надо подчеркнуть, что это не просто совокупность навыков практической деятельности, а способность специалиста практически решать методологические, методические и чисто технические задачи в их единстве. В литературе иногда упрощенно рассматривается структура профессиональных свойств специалиста: с одной стороны, уровень общетеоретических и специальных знаний, с другой — навыки практической и научно-исследовательской деятельности [6, с. 224]. Но главным связующим звеном между этими компонентами является практически-методологическая и практически-методическая подготовка, которая не сводится к сумме практических навыков — стандартным, устойчивым функциям, а всегда носит эвристический характер (что является важным признаком культуры). Кстати, наиболее «уязвимое место» в подготовке современного специалиста — это разрыв между теоретическими знаниями и навыками их практического использования, который связан, по мнению компетентных лиц, со все еще слабым применением аппарата фундаментальных наук в преподавании специальных дисциплин [5, с. 48].

К числу необходимых профессиональных качеств специалиста относится его умение преумножать профессиональный опыт на всех его уровнях. Здесь особую актуальность приобретают творческие способности специалиста, которые являются результатом и предпосылкой всех указанных выше профессиональных качеств. Иначе говоря, они являются базовыми (сквозными) для всех элементов профессиональной подготовки и поэтому выступают как наиболее емкий показатель профессиональной культуры.

Собственно профессиональные качества, если они не связаны со всей структурой личности, превращаются в самостоятельную сущность, и их реализация приобретает черты «технологического процесса» в заданном ритме производства. В данном случае происходит «раздвоение» личности, ее способа жизнедеятельности в целом: с одной стороны, работник (работа), с другой — собственно личность, вне бремени профессии. Подобное противоречие, в конечном счете, ведет к обеднению этих обособленных сторон личности как социального субъекта. Видимо, следствием этого является тот факт, на который обратил внимание Л. И. Брежнев на XXVI съезде КПСС, что «у некоторых молодых людей образованность и информированность подчас

уживаются с политической наивностью, а профессиональная подготовленность — с недостаточно ответственным отношением к труду» [3, с. 67]. Поэтому в реальной жизни часто наблюдается разрыв (рассогласованность) профессиональной и общественно-политической, нравственной деятельности, деятельности в сфере свободного времени и т. д. Следовательно, профессиональная подготовка специалиста на любом уровне развития приобретает свойство профессиональной культуры лишь в целостности со всей системой его социальных качеств. В чем это выражается?

Основным элементом (ядром) личности является ее марксистско-ленинское мировоззрение, общественно-политические взгляды, убеждения и т. д. Профессионально культурный специалист — это человек, который стремится и может преломить эти взгляды и убеждения через призму своей профессии, а также реализовать их посредством своей профессиональной деятельности. Именно это имел в виду В. И. Ленин, подчеркивая, что «инженер придет к признанию коммунизма *не так*, как пришел подпольщик-пропагандист, литератор, *а через данные своей науки*, что *по-своему* придет к признанию коммунизма агроном, по-своему лесовод и т. д.» [2, т. 42, с. 346]. На Всесоюзном слете студентов Л. И. Брежнев говорил, что «советский специалист сегодня — это человек, который хорошо овладел основами марксистско-ленинского учения, ясно видит политические цели партии и страны, имеет широкую научную и практическую подготовку, в совершенстве владеет своей специальностью» [4, т. 3, с. 429].

В настоящее время все большее значение приобретают коллективные формы творческой деятельности специалистов во всех ее сферах, поэтому профессиональная культура специалиста характеризуется и тем, насколько он подготовлен к совместному творческому поиску и в состоянии сам как профессиональный работник организовать деятельность трудового коллектива. В условиях развитого социализма способность к организаторской деятельности приобретает характер всеобщего требования к подготовке специалиста любого профиля и независимо от того, будет ли он профессиональным руководителем или нет. «Советский специалист сегодня, — подчеркивал Л. И. Брежнев, — это умелый организатор, способный на практике применить принципы научной организации труда» [Там же, с. 429].

Для профессиональной культуры специалиста характерна органическая взаимосвязь его профессиональной подготовки и нравственной зрелости, нравственного образа жизни в целом. К сожалению, еще существует известная рассогласованность этих моментов. Нравственная образованность, возвышенные представления о категориях должного подчас остаются «мертвым капиталом» в деятельности специалиста. Поэтому профес-

сионально культурный специалист способен не только осознать, но и осуществить в профессиональной деятельности свои представления и взгляды о коммунистическом нравственном идеале. В этой связи особую актуальность приобретает профессиональная этика специалиста как способ его профессионального поведения, которая включает глубокие знания профессионально-этических норм, а также высокую активность по их реализации в практической деятельности.

Профессиональная культура специалиста тесно связана с его общей культурой. Специалист высокой профессиональной культуры организует свое свободное время так, что оно, по словам К. Маркса, становится условием «того полного развития индивида, которое само, в свою очередь, как величайшая производительная сила обратно воздействует на производительную силу труда» [1, т. 46, ч. II, с. 221]. Интегрируясь с широкой эрудицией, научно-профессиональные знания специалиста приобретают новое качество и как культурная ценность становятся важным средством формирования научного мировоззрения масс. Поэтому специалист высокой профессиональной культуры — это человек, который активно пропагандирует знания из области своей науки, профессии. Выдающиеся ученые всегда активно популяризировали достижения науки и техники.

Профессиональная культура специалиста, представляя собой органическое единство социально-профессиональных качеств, реализуемых специалистом в практической деятельности, по существу является его отношением к этой деятельности как высшей социальной ценности. Это значит, что профессиональная культура специалиста — его важнейшее духовное качество как личности, которое проявляется в способности находить удовлетворение в труде, возможность в нем, по словам К. Маркса, «наслаждаться индивидуальным *проявлением жизни*» [1, т. 42, с. 36].

Таким образом, профессиональная культура специалиста является отражением глубоких качественных преобразований его деятельности как представителя советской интеллигенции. Она характеризует, с одной стороны, достигнутый уровень культуры общественного производства и труда в целом, с другой — становление советского труженика нового типа как субъекта этой культуры, способного обеспечить не только ее функционирование, но и дальнейшее развитие, обогащение.

Формирование профессиональной культуры специалиста — сложный процесс, который имеет свои этапы, последовательность, преемственность. В социологической литературе принимались попытки внедрить такое понятие, как «профессиональная социализация личности», близкое по содержанию к процессу формирования профессиональной культуры личности (становление профессиональных и социальных качеств в их единстве) [8]. Однако это понятие не утвердилось, поскольку

в западной социологии оно трактуется как «приобщение» человека, получившего определенную сумму профессиональных знаний, к «обычаям и правилам поведения преставителей данной профессии» [11, с. 77]. В такой трактовке данное понятие совершенно неприемлемо, так как становление и развитие профессиональной культуры личности — это не просто усвоение (репродукция) профессионального опыта, а активно-деятельное его освоение (присвоение), т. е. не односторонний, а всесторонний, универсальный процесс. Как социальное качество личности профессиональная культура формируется и проявляется в деятельности. В этом состоит важнейшая особенность данного процесса. Кроме того, как компонент онтогенеза личности этот процесс имеет глубокую преемственность. Нарушение механизма данного процесса на каком-либо этапе неизбежно ведет к нарушениям на его последующих этапах.

Условно можно выделить три основных этапа формирования профессиональной культуры специалиста: подготовка к выбору профессии и ее выбор; освоение профессии; практическая деятельность специалиста. Конкретно-социологические исследования профессиональной культуры специалиста в ее динамике показывают\*, что каждый из этих этапов имеет свои особенности и завершается новым качеством, позволяющим вступить в последующий этап развития культуры. Становление элементов профессиональной культуры происходит уже на первом этапе, что проявляется при выборе профессии. В данный момент ее характеризует не только уровень общеобразовательной подготовки абитуриента, но и то, каким образом сделан им выбор: является ли он случайным актом или итогом активного поиска своего призвания. Этот выбор как признак профессиональной культуры есть выражение интеграции всей системы качеств и свойств абитуриента, его знаний, представлений о требованиях профессии, собственных способностях, склонностях, гражданском долге и т. д. Исследования показали, что профессиональная культура на таком уровне характерна для большинства поступающих в вуз, хотя существуют различные ее проявления. Например, свыше 80% абитуриентов ориентируются на творческую деятельность в будущем, но хорошо знают ее содержание, требования всего 19,7%, осознают свои способности к избранному виду деятельности только 14,6%, способности к учебе — 21,9%. Все это свидетельствует о том, что субъективные предпосылки выбора профессии складывались вне активных форм поиска своего призвания, без чего не могут

\*В основу анализа динамики профессиональной культуры специалиста положены материалы исследований, проведенных лабораторией КСИ ХГУ по проблемам социальной активности студентов и молодых специалистов в 1967, 1968—1970, 1971—1975, 1976—1980 гг. Кроме того, использовались данные республиканского исследования, проведенного кафедрой социологии ХГУ в 1978—1980 гг. по изучению роли ОПП в развитии общественно-политической активности студентов.

сформироваться зачатки профессиональной культуры. Как показали исследования, важной предпосылкой ее становления на первом этапе являются такие формы деятельности учащейся молодежи, как участие в кружках, конкурсах, олимпиадах, самостоятельное чтение литературы о профессии и т. д.

Таким образом, профессиональная культура специалиста на первом этапе формируется как относительно устойчивая система качеств абитуриента, характеризующих уровень его общеобразовательной подготовки и способность к осознанному, обособленному выбору профессии в соответствии с общественными потребностями, а также личным призванием, способностями, склонностями и т. д.

Этот уровень культуры является важной предпосылкой последующего ее развития на втором этапе — в процессе уже непосредственного освоения профессии в вузе. Здесь еще большую актуальность приобретают активные формы деятельности, например СНО, различные формы ОПП, трудовой семестр студентов и другие. Поэтому профессиональная культура студента как будущего специалиста характеризуется не только достигнутым уровнем его профессиональных знаний, но и тем, как он осваивает профессиональный опыт.

Сравнительный анализ деятельности студентов 60-х и 70-х годов показывает, что произошли существенные изменения в ее содержании. Значительно возросли масштабы связи студентов с будущей профессией, обогатились формы этой связи. Например, в 1981 г. студенты университета проходили ОПП на 53 базовых предприятиях в соответствии с договорами о творческом сотрудничестве. В настоящее время коллективные поручения на базовых объектах имеют практически все комсомольские организации факультетов, в них задействована почти 1/3 студентов. Заметно активизировалась научно-исследовательская работа студентов. Примечательно, что в последние годы стали внедряться коллективные формы научной деятельности, в результате чего возросла практическая значимость научной работы студентов для производства. Все это оказало благотворное влияние на формирование как профессиональных, так и социальных качеств специалиста, а главное — на процесс их интеграции. Подтверждением этому — изменения в структуре ценностных ориентаций студентов на качества современного специалиста: значительно повысился уровень направленности ориентаций на всю систему актуальных качеств современного специалиста, усилилась их взаимосвязь. Ранее обособленные, разрозненные ориентации студентов на качества специалиста постепенно приобретают черты целостности, становясь действенным стимулом их творческой активности. В ходе исследования установлено, что эта целостность не только активизирует, но и как бы приводит в систему все формы деятельности студентов в вузе, обеспечивающие освоение ими социально-про-

фессионального опыта во всем его многообразии, т. е. овладение профессиональной культурой.

Вместе с тем в деятельности студентов выявились серьезные противоречия, снижающие ее эффективность. Во-первых, наблюдается известная обособленность в изучении студентами общетеоретических и специальных предметов, профессиональных и общественных дисциплин, а также профессиональной и общественно-политической практики. Это усугубляется недостаточно четким представлением студентов о модели профессиональной культуры современного специалиста. Так, на старших курсах только 42% опрошенных студентов хорошо знают требования будущей деятельности, 3,9% — не знают, остальные знают в общих чертах. Во-вторых, деятельность современного студента значительно обогатилась по своему содержанию, что является объективной основой формирования культуры учебной деятельности. Однако, как показывают исследования, многие студенты еще не стали субъектом этой культуры. Так, свыше 50% из них стремятся хорошо учиться, но это им не всегда удается. Основная причина, как указывают студенты, — неумение учиться (рационально распределять, планировать свое рабочее время, работать с первоисточниками, литературой и т. д.). Противоречия в культуре учебной деятельности студентов определяют противоречия процесса формирования профессиональной культуры специалиста, которые в свою очередь проявляются непосредственно в практической деятельности на производстве. Так, высокий уровень общетеоретических знаний молодых специалистов не в полной мере согласуется с их методологической, методической и практической подготовкой (на производстве она оценена экспертами почти в три раза ниже, чем теоретическая); уровень профессиональной подготовки молодых специалистов — с их подготовкой к организаторской, идеологической деятельности в коллективе; профессиональная активность — с развитием их нравственной активности, рациональной структурой свободного времени и т. д.

Таким образом, для процесса формирования профессиональной культуры специалиста характерна преемственность на всех его этапах. Это значит, что последовательное наращивание ее элементов предполагает поэтапное развитие прежде всего культуры учебной деятельности студентов, в каких бы формах она не осуществлялась. При этом важное значение имеют исходные предпосылки развития профессиональной культуры специалиста: осознанность и обоснованность выбора профессии абитуриентом. Поэтому необходимо в комплексных целевых программах вузов особо предусмотреть систему мер, направленных на совершенствование набора нового состава студентов и их адаптации к специфике многогранного содержания студенческого труда. В этой связи целесообразно, на наш взгляд, подготовить в помощь студентам специальное методическое пособие по рацио-

нальной организации деятельности на весь период их учебы в вузе с четким описанием модели профессиональной культуры специалиста избранного профиля и указанием путей и средств ее освоения.

**Список литературы:** 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 23; 26, ч. II; 42. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 42. 3. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981. — 223 с. 4. Брежнев Л. И. Ленинским курсом. Речи и статьи. — М.: Политиздат, 1973. — Т. 3. 535 с. 5. Елютин В. Первейший долг высшей школы. — Коммунист, 1981, № 10, с. 43—54. 6. Проблемы методологии управления социальными процессами. — Томск: Изд-во Том. ун-та. — 238 с. 7. Соколова Г. Н. Труд и профессиональная культура. — Минск: Изд-во Белорус. ун-та, 1980. — 142 с. 8. Социологические проблемы семьи и молодежи. — Л.: Наука, 1972. — 102 с. 9. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. — М.: Госполитиздат, 1957. — 735 с. 10. Суслов В. Я. Социология труда. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1971. — 206 с. 11. Эверет С. Хьюз. Социология работы и досуга. — В кн.: Американская социология. М.: Прогресс, 1972, с. 68—81.

Поступила в редколлегию 02.03.81.

И. Д. КОВАЛЕВА, канд. филос. наук,  
А. К. ЧАПЛЫГИН, канд. филос. наук

#### ОБ ОТНОШЕНИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К НАУЧНОЙ РАБОТЕ КАК ФАКТОРУ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

На XXVI съезде КПСС отмечалось, что «партия и государство прилагали и прилагают много усилий, чтобы сделать труд человека не только более производительным, но и содержательным, интересным, творческим» [3, с. 57]. Чтобы превратить труд в первую жизненную потребность всех членов общества, необходимо создать разные условия для реализации духовных способностей и творческих задатков каждого человека в избранной им сфере труда. В настоящее время творческое отношение к труду — характерная черта представителей различных социальных групп, занимающихся как умственным, так и физическим трудом [7].

Вузовская система образования и воспитания, призванная, в частности, формировать у будущего специалиста качества творческой личности, решает эти проблемы в тесной взаимосвязи с научно-исследовательской работой студентов. На становление личности специалиста в вузе влияют различные факторы социальной среды (стихийные и целенаправленные), а также активная деятельность самого студента. В зависимости от профиля вуза, приобретаемой профессии и специализации, традиций коллектива, собственных идеалов, стремлений, ценностных ориентаций студент избирательно относится к различным видам деятельности. Отдельные студенты в различной степени

овладевают знаниями, умениями, навыками в процессе обучения. Поэтому формирование тех или иных личностных качеств происходит с различной интенсивностью в процессе конкретной трудовой деятельности, после окончания вуза некоторые из этих личностных качеств развиваются, совершенствуются, другие ослабевают, изменяются. В этот период нередко возникают противоречия между стремлениями, ориентациями и идеалами молодого специалиста, сформировавшимися под влиянием вуза, и возможностями их реализации в условиях производства. Эти противоречия, характерные для периода адаптации, могут быть выделены и осмыслены в рамках вуза. С этой точки зрения анализ включения студентов в различные виды деятельности предполагает не только содержательную характеристику деятельности, но и выделение аспекта ее практико-методической реализации, который в современных условиях приобретает важное значение.

Проблема научной деятельности личности многоплановая. Анализируя эту проблему, мы исходили из методологии марксистско-ленинской философии, конкретизируя ее применительно к объекту и предмету исследования. В частности, предметом исследования является отношение специалистов к научной деятельности в вузе и после его окончания.

В ходе социологического исследования проблем молодого специалиста — выпускника Харьковского университета, проводившегося лабораторией конкретно-социологических исследований ХГУ в 1976—1980 гг., была получена информация о влиянии этого фактора на развитие трудовой активности. При этом использовались объективные данные, а также субъективные оценки и самооценки респондентов.

Одной из важнейших задач научной работы студента является формирование таких качеств личности будущего специалиста, которые в максимальной степени способствуют проявлению творческого отношения к основным видам деятельности в условиях производства. Такое отношение предполагает активность, направленную на овладение творческими формами и методами организации деятельности. Итогом этого отношения является не только получение новых результатов, использование новых методов, но и развитие у специалистов качеств творческой личности. Творческое отношение к деятельности означает не только деятельность активную, инициативную, складывающуюся из действий, соответствующих целям и идеалам общества, но и творческую по своему содержанию, используемым способам и методам достижения результата, для которой характерны инициативность, самостоятельность, результативность, увлеченность, целеустремленность [15, с. 157—160; 12, с. 55].

Субъективная сторона отношения специалистов к научной работе в вузе и к трудовой деятельности после его окончания выражается в ценностных ориентациях личности. В эмпириче-

ском исследовании выявляется через доминирующие мотивы поведения оценка значимости деятельности, удовлетворенность индивида своим участием в деятельности [15, с. 160].

Проведенное исследование позволило более конкретно проанализировать степень участия выпускников университета в различных формах НИРС и УИРС во время учебы. Исследование показало, что существует тенденция к увеличению числа участвовавших в научно-исследовательской работе. Однако степень включенности студентов в научную работу зависит от принадлежности к курсу, факультету, отделению.

Оказалось, что почти половина опрошенных молодых специалистов не участвовала в научных исследованиях до 3—4 курсов, а 1/3 их — на пятом курсе, хотя некоторые из них участвовали в научной работе ранее. Результаты научно-исследовательской работы студентов были неодинаковы. Около 90% студентов выступали с докладами, рефератами, сообщениями на университетских студенческих научных конференциях, выполняли реальные курсовые и дипломные работы. Материалы исследований 20% студентов были использованы в научных разработках кафедр, 12% студентов опубликовали тезисы и статьи, 4% — участвовали в республиканских и всесоюзных студенческих конференциях, 1% — получили авторские свидетельства на изобретения.

В ходе исследования было также выяснено место ориентаций на творчество в системе значимых для личности ценностей. Данные, раскрывающие ценностное отношение молодых специалистов к научно-исследовательской работе в университете, свидетельствуют о том, что молодые специалисты сдержанно оценивают уровень своей включенности в научную работу в студенческие годы. Однако они считают, что участие в НИРС позволяет глубже освоить профессию. Будучи студентами, молодые специалисты работали увлеченно, заинтересованно, стремились самостоятельно подходить к решению научных проблем. Вместе с тем многие из опрошенных, по их мнению, недостаточно систематически работали над проблемами науки, не планировали своих исследований.

Распределение самооценок включенности специалистов в научную работу, характеристика ее результатов позволили провести типологический анализ научной активности респондентов в годы учебы в университете. Современный уровень развития метода социальной типологии личности позволяет успешно пользоваться данным методом в ходе конкретно-социологических исследований [8; 9; 13]. В. И. Ленин писал: «Личные включения из групповых и классовых типов, конечно, есть и всегда будут. Но социальные типы остаются» [2, т. 36, с. 207].

Типология предполагает специфический подход к проблеме анализа личности, когда предметом изучения являются элементы и действие механизма функционирования в сознании и по-

ведении индивида или группы системы общественных отношений, а также анализ типов личности, формирующихся в результате такого взаимодействия, которое связано с перспективами их развития. Данный метод представляет рассмотрение воздействия системы общественных отношений, их преломления в сознании и поведении индивидов и групп людей, в единстве количественных и качественных характеристик. Тип личности — это теоретический образ такого единства, который на практике существует в форме типологических свойств конкретных людей. Типологический анализ может быть проведен на разных уровнях теории, применительно к объектам различной степени общности.

В научной литературе принято подразделять типологию на теоретическую и эмпирическую. Теоретическая типология представляет собой «обобщение признаков социальных явлений на основе идеальной теоретической модели и по теоретически обоснованным критериям» [14, с. 190—191], эмпирическая — «поиск устойчивых сочетаний свойств социальных объектов (или явлений), рассматриваемых в нескольких измерениях» (Там же, с. 187).

Эмпирическая типология используется на заключительной стадии социологического исследования при обработке полученного фактического материала. Теоретическую типологию трудно «привязать» к какому-то одному этапу социологического исследования. Уже при составлении программы необходима предварительная разработка теоретических моделей типов личности, которые закладываются в методологические средства сбора информации. Здесь речь идет о гипотетических типах [5, с. 84]. Конкретнее их содержание уточняется, развивается, анализируется на стадии получения эмпирического материала. При этом изучаются не только типы, но и условия, факторы, влияющие на них. В этом случае эмпирическая типология выступает заключительным этапом теоретической.

При разработке программы данного исследования предполагалось получить информацию по ряду объективных и субъективных показателей о четырех уровнях научной активности молодых специалистов во время учебы в университете.

К высшему типу были отнесены те специалисты (8%), которые в вузе сознательно формировали у себя качества активной, творческой личности и использовали все возможности, представляемые в этом плане вузом. Как правило, они занимались научной работой систематически, глубоко осознавали значимость выполняемых исследований и поэтому имели высокие результаты: участвовали в республиканских или всесоюзных конкурсах студенческих научных работ, публиковали тезисы или статьи и др.

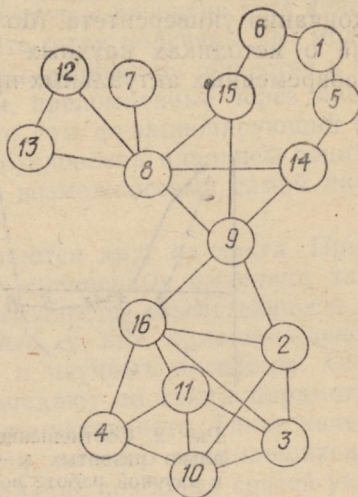
Ко второму типу опрошенных (примерно 24%) относятся респонденты с более низкими показателями. Представители

этого типа, имея сформировавшиеся ценностные ориентации на научную работу, несистематически занимались научно-исследовательской работой. Их высшие достижения — использование полученных ими результатов в научных разработках кафедры, изготовление моделей, написание реальных курсовых и дипломных работ.

Третий тип объединяет выпускников университета (23%), которые, понимая большую значимость научной работы в подго-

Рис. 1. Граф корреляции уровней научной активности студентов со знаниями, умениями и навыками молодых специалистов в условиях производства (связь значима при  $\rho=0,5$ ):

1 — знание общенаучных дисциплин; 2 — знание современных актуальных проблем науки; 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 управления коллективом; 8 — знание теоретических и методических основ политико-воспитательной работы; 9 — умение применять теоретические знания на практике; 10 — умение самостоятельно пополнять знания; 11 — умения и навыки научно-исследовательской работы; 12 — умение рационально организовать свою работу; 13 — умение организовать совместную работу коллектива; 14 — умение отстаивать свои взгляды и убеждения; 15 — умение вести пропагандистскую и политико-воспитательную работу; 16 — уровни научной активности



товке специалистов, по разным обстоятельствам не смогли в полную силу участвовать в ней. И хотя они достигли определенных результатов, научная работа мало способствовала формированию у них инициативности, самостоятельности, им не свойственны заинтересованность, увлеченность делом.

И, наконец, у представителей четвертого типа (12%) участие в научных исследованиях в вузе носило случайный характер. Они занимались этой деятельностью неохотно, нерегулярно, имели низкие результаты. У них не сформировались устойчивые ценностные ориентации на научную работу. Остальные респонденты или не участвовали в исследованиях, или их трудно было отнести к какому-либо типу.

Рассмотрение корреляционных связей указанных типов научной активности студентов с мнением молодых специалистов

о степени овладения ими в университете определенной суммой знаний, умений и навыков приводит к выводу о том, что благодаря активному участию в данном виде деятельности специалисты успешнее овладевают навыками научно-исследовательской работы ( $\rho_1=0,62$ ), знанием иностранного языка ( $\rho_1=0,43$ ), знаниями по узкой специальности ( $\rho_1=0,48$ ), умениями ориентироваться в потоке современной научной информации ( $\rho_1=0,43$ ). Был измерен также уровень развития знаний, умений и навыков специалистов, выяснена степень их связей с выделенными типами научной активности. Оказалось, что в условиях производства молодой специалист вынужден пополнять запас своих знаний, восполнять пробелы, которые остались после окончания университета. Молодому специалисту не хватает знаний о методиках научных исследований ( $\rho_1=0,31$ ,  $\rho_2=0,62$ ), о современных актуальных проблемах науки ( $\rho_1=0,29$ ,  $\rho_2=0,62$ ),

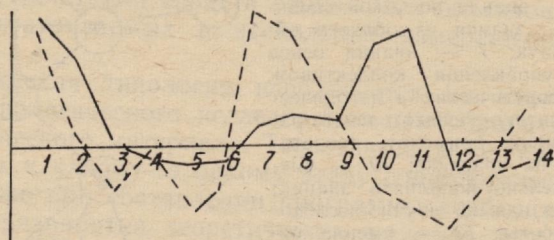


Рис. 2. Соотношение качеств, необходимых и реально развитых у специалистов, участвовавших в научной работе во время учебы в университете:  
 ————— качества, необходимые специалисту;  
 - - - - - качества, присущие опрошенным молодым специалистам

о применяемой при исследованиях аппаратуре ( $\rho_1=0,14$ ,  $\rho_2=0,81$ ). В ходе профессиональной деятельности особенно важным становится приобретение умений использовать теоретические знания на практике ( $\rho_1=0,072$ ,  $\rho_2=0,64$ ). Более наглядно указанная зависимость представлена на корреляционном графе (рис. 1).

Оказалось, что одно из ядер графа объединяет знания, умения и навыки, связанные с выполнением научных исследований (11, 4, 10, 3, 2). В изоляции от этого ядра оказались знания и умения, характеризующие организаторские качества молодых специалистов, навыки участия в коллективных формах общественно-политической деятельности.

Наличие такого рода взаимосвязей позволяет сделать следующие выводы. Участие студентов в научной работе в универ-

ситете выступает важным фактором формирования творческого потенциала личности, навыков научной работы. В условиях конкретной трудовой деятельности молодой специалист сталкивается с необходимостью пополнения имеющегося запаса знаний, умений и навыков. Наиболее актуальными являются те, которые связаны с научной работой. Вместе с тем не прослеживается связь научной активности со знаниями, умениями специалистов организовать работу коллектива, проводить в нем политико-воспитательную работу.

Эти выводы получили подтверждение в ходе выявления связи типов научной активности с оценкой опрошенными качеств личности, необходимых специалисту их профиля, и сравнения полученных данных с самооценкой уровня развития этих качеств у самих респондентов. В результате были получены две модели специалиста. В первой реализованы требования общества к специалисту с высшим образованием, преломленные через мнения опрошенных. Вторая модель — это сам функционирующий специалист, деятельность которого обусловлена влиянием социальной среды, а также внутренними возможностями самой личности (рис. 2).

Как видим, эти модели отличаются друг от друга. Причем если среди необходимых качеств опрошенные выделяют такие, как целеустремленность, самокритичность, ответственность, общительность, то наиболее развиты у них принципиальность, скромность, широта культурных и научных интересов. Оказалось, что мнения в основном совпадают по таким параметрам, как творческий подход к делу, инициативность. Такие качества получили развитие у специалистов, активно занимавшихся научной работой в университете. Наличие подобных связей указывает на то, что участие студентов в научных исследованиях в вузе является важным фактором развития творческого потенциала личности, оказывает существенное влияние на развитие у молодых специалистов интереса к научным проблемам, способствует формированию у них качеств творческой личности. Однако научная деятельность в вузе, видимо, еще не стала фактором развития у будущих специалистов всей системы качеств личности, включая как социальные, так и профессиональные, не в полной мере способствует формированию у специалистов навыков совместного творческого поиска, умения организовать работу коллектива. Об этом, в частности, свидетельствуют данные, полученные при анализе корреляций уровней научной активности студентов с ценностным отношением специалистов к профессии. Те из них, кто активно участвовал в научных исследованиях в университете, считают наиболее существенными для себя такие стороны выполняемой работы, как возможность дальнейшего профессионального роста ( $r=0,714$ ),

хорошие условия труда ( $\rho=0,429$ ), организация труда ( $\rho=0,358$ ). Достаточно высоко они оценивают самостоятельность в работе ( $\rho=0,310$ ), ее содержательность и разносторонность ( $\rho=0,261$ ). К основным требованиям эти студенты относят также соответствие работы способностям и склонностям специалиста ( $\rho=0,072$ ), творческую обстановку в коллективе ( $\rho=0,11$ ), успех в жизни ( $\rho=0,31$ ). И, наоборот, возможность общаться в коллективе, проявить организаторские способности, иметь хорошие отношения с членами коллектива, быть полезным обществу — эти ценности слабо коррелируют с уровнем научной активности респондентов.

Подобные противоречия обнаружены и при рассмотрении связи выделенных типов с характером деятельности выпускников университета. Оказалось, что здесь наиболее высокие коэффициенты корреляции (от 0,715 до 0,572) зафиксированы, когда речь идет о стремлении обмениваться научной информацией с коллегами, анализировать свою деятельность, обращаться к передовому опыту, использовать новейшие достижения, в своей и смежной областях знаний, вносить в работу что-то новое, нестандартное. Сравнительно ниже корреляции с интересом к делам коллектива, контактами с коллегами, отношением к вопросам управления делами коллектива (коэффициенты корреляции здесь от 0,048 до — 0,309).

Для молодых специалистов — активистов научной работы в студенческие годы в целом характерен творческий стиль работы. Но следует отметить, что они оказались более подготовленными к индивидуальным формам деятельности при активной поддержке со стороны научного руководителя.

Таким образом, рассматривая различные виды деятельности, особенности адаптации молодых специалистов, анализируя опыт их научно-исследовательской работы и научной активности, нам удалось зафиксировать ряд противоречий, без знания которых практические рекомендации не имеют должной конкретизации и адресата.

Изучение проблемы взаимосвязи научной активности молодого специалиста с процессом формирования личностных качеств подтверждает, что вопрос оптимизации процесса воспитания личности в условиях развитого социализма остается актуальным. Оптимизацию следует рассматривать как органическое единство многообразных форм и методов работы, направленность и подчинение форм и средств взаимодействия воспитывающих сил реализации основной цели — формирования нового человека. В вузе еще не реализуется на уровне практико-методической работы и не доводится до сознания студентов мысль о том, что в современных условиях научный поиск —

это коллективная деятельность и коллективный интеллект. Поэтому необходимо изучение закономерностей коллективной поисковой деятельности.

Дальнейшее развитие научной активности молодых специалистов предполагает осуществление комплексного подхода к делу формирования личности. При этом повышается значение рационалистичности комплексного подхода, основой которого является диалектико-материалистический метод.

В настоящее время процесс формирования научного мировоззрения всесторонне развитой личности связан с тем, что молодой специалист должен быть подготовлен не просто к деятельности в различных сферах, требующих необходимых творческих и научных навыков, но и сориентирован на коллективные формы творческой работы. Научно-техническая революция привела к новым изменениям в организации исследований, когда работающий должен включаться в определенную организацию коллективного труда. Остро ставится вопрос о воспитании и культивировании тех качеств молодого специалиста, без которых успех в коллективной творческой работе невозможен.

Анализ уровней научной активности молодых специалистов в студенческие годы позволяет сделать вывод о том, что существует противоречие между современными требованиями к молодому специалисту как творческой личности, овладевшей навыками научной работы, и результатами подготовки специалиста в вузе в этом отношении. Для его разрешения необходимо, во-первых, интегрированно использовать всю совокупность методов обучения; во-вторых, дифференцированно относиться к ним, решая конкретные задачи, вытекающие из особенностей и специфики реализации научной активности студентов в зависимости от типологического уровня. Типологический анализ позволяет применять средства и методы, направленные на развитие творческой активности, учитывая особенности каждой из групп. Совокупность методов должна составлять определенную целостность, позволяющую не только усвоить материал, предусмотренный программой учебного курса, но и овладеть теми методами, которые определяют результативность научно-исследовательской работы и обеспечивают понимание перспективных познавательных процессов. Необходимо также обеспечить реализацию достижений науки как через содержание учебного процесса, включающего элементы научно-исследовательской работы, так и через систему методов и средств научного поиска.

Для философского осмысления и продуктивного анализа проблем научной активности студенчества, включения научно-исследовательской работы в учебный процесс представляется перспективным обращение к такой категории, как эвристическая ситуация. Эта категория выполняет определенную методологи-

ческую роль в познании интересующих нас проблем. Категория — это выражение знания объекта, узловой пункт соединения объективной и субъективной диалектики. Обращение к категории эвристической ситуации позволяет сосредоточить внимание на эвристической ценности теоретических положений и различных форм систематизированного знания, анализировать конкретные проявления процесса взаимопроникновения прикладного и теоретического аспектов науки. Эвристическая ситуация — это ситуация творческого поиска, характеризующаяся как реализацией научного интереса, так и пробуждением научной заинтересованности студентов, связанным с развитием мотивированного отношения к научному поиску. Это ситуация сложного взаимодействия различных структурных элементов знания, которые рождают догадку, предположение, решение.

**Список литературы:** 1. Маркс К., Энгельс Ф. 2-е изд., т. 2. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 36. 3. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981. — 223 с. 4. Аза Л. А., Поддубный В. А., Ручка А. А. Ценностные ориентации рабочей молодежи. — К.: Наук. думка, 1978. — 203 с. 5. Вершовский С. Г., Лесохина Л. Н. Образование и тип личности. — В кн.: Проблемы и методы исследования вопросов социологии образования взрослых. Л., 1973, вып. 2, с. 72—100. 6. Высшая школа как фактор изменения социальной структуры развитого социалистического общества. — М.: Наука, 1978. — 272 с. 7. Гелюта А. М., Староверов В. И. Социальный облик рабочего-интеллекта. — М.: Мысль, 1977. — 183 с. 8. Корнеев М. Н. Проблемы социальной типологии личности. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1971. — 152 с. 9. Лебедев В. К. Исторические формы социальных типов личности (соц.-филос. аспект). — Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1976. — 181 с. 10. Методика и техника статистической обработки первичной социологической информации. — М.: Наука, 1968. — 327 с. 11. Перфильев М. Н. Общественные отношения. Методологические и социологические проблемы. — Л.: Наука, 1974. — 236. 12. Социально-психологический портрет инженера. — М.: Мысль, 1977. — 231 с. 13. Шульга М. О. Місце типології особи у дослідженні способу життя. — Філосо. думка, 1977, № 3, с. 46—54. 14. Ядов В. А. Социологическое исследование. Методология. Программа. Методы. — М.: Наука, 1972. — 239 с. 15. Якуба Е. А., Андриященко А. И. Ориентация личности на общественную деятельность и социальная активность. — В кн.: Активность личности в социалистическом обществе. М., 1976, с. 157—171.

Поступила в редколлегию 17.03.81.

В. Л. АРБЕНИНА, канд. филос. наук

## СОЦИАЛЬНАЯ ЗРЕЛОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА: ПОНЯТИЕ, ПРОБЛЕМЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИЗМЕРЕНИЯ

Особенностью современного этапа коммунистического строительства является дальнейшее возрастание роли и значимости социальных факторов в развитии производства и повышении

его эффективности. На XXVI съезде отмечалось, что «в центре и на местах, во всех звеньях народного хозяйства должны расти понимание встающих проблем, должны лучше выявляться и использоваться имеющиеся возможности» [2, с. 51]. К числу социальных резервов, на более широкое использование которых ориентируют решения XXVI съезда КПСС, относятся внутренние резервы производственного коллектива, его реальные возможности оптимизации выполнения своих основных функций. Поэтому проблема социальных резервов является и проблемой активизации деятельности коллектива, повышения уровня его социальной зрелости.

Обзор обширной социологической литературы, посвященной исследованию трудового и особенно производственного коллектива свидетельствует о том, что проблема его социальной зрелости еще не стала предметом самостоятельного анализа.

В основном она рассматривается в связи с изучением других сторон жизнедеятельности коллектива. Поэтому можно говорить о наличии лишь общих подходов к решению этого вопроса.

Зрелость коллектива связывают с его развитием как субъекта общественных отношений [20, с. 61; 7, с. 21], с наличием у него таких черт, которые присущи зрелому социалистическому обществу в целом [6, с. 17], со степенью единства индивида и коллектива, с одной стороны, и степенью единства коллектива и личности — с другой [13, с. 281—282], со сплоченностью коллектива, степенью развития в нем сотрудничества и взаимопомощи [3, с. 27]. Одной из немногих работ, специально посвященных проблеме зрелости коллектива, является статья Б. В. Князева и В. М. Горюнова [10, с. 51—59]. В ней дается достаточно четкое определение исследуемого понятия, подробно раскрываются система эмпирических показателей зрелости, критерии ее оценки. По мнению авторов, «зрелость трудового коллектива означает полноту претворения в жизнь возможностей, которые заключает в себе коллективистский способ организации и функционирования этих ячеек социалистического общества» [Там же, с. 53]. Таким образом, зрелость коллектива рассматривается как всесторонняя характеристика различных сторон его жизнедеятельности. На эмпирическом уровне данное понятие раскрывается через уровень развития социальных сил коллектива, его социальный потенциал (следовательно, речь идет о социальной зрелости) и практическую реализацию этого потенциала. Это приводит к явным противоречиям, с одной стороны, между общим определением зрелости и ее эмпирической интерпретацией, с другой — между эмпирической трактовкой зрелости и системой реальных показателей. К ним наряду с оценкой социальных и идеологических компонентов коллектива относится оценка материальных средств производства

и жизнеобеспечения, которыми располагает коллектив (фондовооруженность, научно-технический уровень производства, уровень автоматизации и механизации труда, удельный вес тяжелого и вредного труда и т. д.). Все это, безусловно, характеризует состояние коллектива, но только ли с позиций его социальной зрелости? В данном случае речь идет скорее о характеристике объективных условий функционирования коллектива, не всегда зависящих от уровня его развития как субъекта деятельности.

В целом проблема определения уровня социальной зрелости коллектива, методика его измерения еще не разработаны. В настоящее время можно говорить лишь о первых попытках, принятых в этом направлении. Так, Т. П. Горелова выделяет восемь признаков зрелости: наличие коллективистской взаимопомощи и взаимной требовательности, сочетание личных и общественных интересов, чуткий индивидуальный подход к людям, сознательная дисциплина, правильные взаимоотношения, широкий актив, положительные традиции, устойчивость кадров [4]. Представляется, что предлагаемая автором система показателей не имеет единого основания, в силу чего невозможно судить об их достаточности, весомости, полноте оценки с их помощью познаваемого объекта.

Более четко определен уровень развития коллектива в исследованиях П. М. Мечникова [14] и Н. А. Камаевой [9]. Разработанная П. М. Мечниковым методика и техника социологического анализа зрелости студенческого коллектива основывается на применении четырех групп показателей: степени развития учебных отношений (учебной активности), степени развития общественных отношений (общественной активности), взаимопомощи и требовательности, а также сплоченности [14, с. 93]. Н. А. Камаева считает возможным ограничиться первыми двумя показателями, рассматривая уровень трудовой и общественно-политической активности членов коллектива в качестве комплексного показателя его зрелости [9, с. 144—154].

На наш взгляд, вопрос о соотношении социальной зрелости и социальной активности требует специального анализа. отождествление этих понятий и явлений, их обозначающих, делает закономерным вопрос о целесообразности такого терминологического многообразия, если речь идет об одной и той же характеристике коллектива. Возможность же измерения его зрелости через уровень активности индивидов в основных сферах их деятельности должна быть более обстоятельно аргументирована. Необходимо выяснить, является активность на личностном уровне единственным и достаточным показателем состояния коллектива в исследуемом аспекте.

Прямое отношение к рассматриваемому вопросу имеет накопленный в социальной психологии опыт диагностики состоя-

ния контактной группы, позволяющий определить уровень ее развития как коллектива. (Заметим, что в рамках социально-психологической теории термин «коллектив» носит оценочный характер и означает высший этап развития контактной группы, обретение ею ряда качественных признаков). И хотя исследователи этой проблемы [11; 15; 18 и др.] выделяют различные критерии групповой диагностики и признаки коллектива, по сути, речь идет о его зрелости, но лишь в одном аспекте — как социально-психологической общности. Определение же социальной зрелости требует оценки уровня развития всех основных сторон жизнедеятельности коллектива.

Таким образом, хотя общие подходы к исследованию данной проблемы намечены, многие вопросы остаются нерешенными. Отсутствует строгая дефиниция понятия «социальная зрелость коллектива», не определено его место и роль в системе понятий, которыми оперирует теория коллектива, недостаточно выяснены закономерности становления зрелости, формы и методы регулирования этого процесса.

Методологической основой уточнения содержания понятия «социальная зрелость производственного коллектива» является представление о нем как о целостном социальном организме, одной из важнейших ячеек общества зрелого социализма. В этом плане наиболее адекватно, на наш взгляд, выражает сущность данного явления его определение через уровень развития коллектива как субъекта социальной деятельности, через степень его готовности к эффективной реализации тех конкретно-исторических функций, которые обусловлены его местом и ролью в системе общественных отношений. Уточнение системы функций, выполняемых производственным коллективом, позволяет, во-первых, конкретизировать общее представление о социальной зрелости, во-вторых, выявить структуру исследуемой характеристики коллектива.

Следует, однако, заметить, что проблема определения системы функций коллектива, а также оснований для ее структурирования является в настоящее время предметом дискуссии в социологической литературе. Вместе с тем детальный анализ решений этого вопроса, предлагаемых А. С. Фришем [8, с. 35], З. И. Дегтевой [5, с. 50—58], Л. Н. Коганом [17, с. 44—47], О. И. Шкаратаном [19, с. 51—57], Н. И. Лапиным [16, с. 15—16] и другими авторами, позволяет сделать вывод, что, несмотря на некоторые различия в критериях выделения функций, их перечень отличается лишь той или иной степенью обобщенности или подробности, большей или меньшей полнотой и непротиворечивостью. По существу речь идет о трех основных группах функций: производственно-экономических, организационно-управленческих и идейно-воспитательных. Названные функции

позволяют выделить ряд частных подструктур в общей комплексной характеристике состояния развития коллектива как субъекта деятельности. Логика структурирования заключается в следующем: готовность к реализации производственно-экономических функций определяет зрелость коллектива как производственно-экономической ячейки; готовность к реализации функций управления и самоуправления характеризует общественно-политическую зрелость; реализация воспитательных функций требует идейно-политической и нравственной зрелости коллектива. Границы между каждой из названных подструктур социальной зрелости весьма условны, их разграничение возможно лишь на уровне теоретической абстракции. Так, идейно-политическая и нравственная зрелость, являясь важным фактором успешной реализации коллективом его воспитательной роли, в такой же мере обуславливает эффективность других видов деятельности коллектива, в какой и сами зависят от его общественно-политической зрелости, развитости как социально-психологической общности и т. д.

Таким образом, социальная зрелость представляет собой сложную комплексную характеристику состояния развития коллектива как субъекта производственно-экономических, политических, нравственных, управленческих и других отношений.

При решении вопроса о соотношении социальной зрелости и социальной активности возникают определенные трудности, вызванные отсутствием в литературе четкого определения специфики активности коллектива по сравнению с активностью личности. Большинство авторов, говоря об активности коллектива, имеют в виду не новое качество деятельности коллективного субъекта, а сумму индивидуальных проявлений активности. При этом активность коллектива измеряется через число активистов, ударников коммунистического труда, рационализаторов и т. д. Безусловно, между данными явлениями существует прямая, непосредственная связь. Одним из проявлений активности коллектива является активность его членов. Однако в данном случае речь идет скорее об одном из проявлений сущности анализируемого феномена. Определяющим признаком социальной активности коллектива, как и социальной активности личности, является инициативное, творческое отношение к деятельности, превышение в ней обязательного, внесение новых моментов в деятельность [12, с. 33]. Однако по сравнению с активностью личности активность коллектива представляет собой несколько иной способ самореализации, самопроявления субъекта деятельности.

Наиболее специфичной формой проявления социальной активности коллектива является характер его деятельности, направленной на регулирование внутриколлективных отношений,

на формирование личности в соответствии с коммунистическими идеалами и нравственными принципами советского общества. Это выражается как в высокоэффективной производственной и общественно-политической деятельности коллектива, так и в уровне социальной активности его членов, их коммунистической убежденности, нравственной воспитанности. При этом оказывается, что прежде, чем проявить себя в высокоинициативном, творческом отношении к реализации своих основных целей и задач, коллектив должен предварительно накопить определенный социальный потенциал, достичь определенного уровня развития, «созреть». Только в том случае, если производственная группа достигла такой ступени в своем развитии, когда она выступает уже не как совокупность индивидов, объединенных организационно, а как обладающая самосознанием, сложной внутренней самоорганизацией общественная ячейка, она становится способной к самопроявлениям, самоинициативе. Поэтому при анализе генезиса формирования социальной активности коллектива его зрелость выступает как фактор-условие высокоинициативной, творческой деятельности.

Однако на эмпирическом уровне, когда мы переходим к непосредственному изучению и анализу социальной действительности, обнаруживается взаимопересечение названных характеристик коллектива, поскольку его активность во всех основных сферах деятельности выступает в качестве способа проявления социальной зрелости, критерия ее уровня.

Готовность к выполнению функций означает, во-первых, наличие соответствующей субъективной позиции коллектива, его ориентированности на стоящие перед ним цели и задачи; во-вторых — определенного уровня его подготовленности в этом отношении, поскольку именно эти моменты образуют тот социальный потенциал коллектива, который при наличии благоприятных условий реализуется в высокоэффективной деятельности. Следовательно, определение уровня социальной зрелости конкретного производственного коллектива требует оценки как состояния духовной жизни, так и состояния его деятельности. Это предполагает применение следующих групп показателей: показателей, характеризующих доминирующее в коллективе отношение к деятельности; подготовленность к ней; ее характер и результативность. При этом необходимо учитывать, что как в практике управленческой деятельности, так и при проведении конкретно-социологических исследований, о социальной зрелости коллектива, в конечном счете, судят по полноте реализации им своих функций как социальной ячейки общества. Ибо зрелость, как указывал В. И. Ленин, «свидетельствуется не прописью или удостоверением, она удостоверяется опытом, практикой» [1, т. 40, с. 253].

Сложность и многообразие системы конкретных показателей, которые должны быть применены при измерении уровня социальной зрелости коллектива, наглядно предстает при попытке выделить характеристики его зрелости как субъекта производственно-экономической деятельности. Причем в отличие от Б. В. Князева и В. М. Горюнова, рассматривающих зрелость коллектива в социально-экономическом аспекте, нам необходимо выделить социальные стороны производственно-экономического потенциала коллектива. И в этом отношении из всех предлагаемых этими авторами материально-технических компонентов потенциала специфики нашего подхода соответствует анализ подготовленности коллектива как объединенного совокупного работника к высокоэффективной деятельности. Она характеризуется уровнем квалификации членов коллектива, их образовательным уровнем, общим стажем работы по профессии (объективным показателем опытности) и стажем работы в данном коллективе. Последний характеризует прежде всего стабильность коллектива, а также уровень профессиональной подготовленности.

Продуктивность производственно-экономической деятельности коллектива, будучи в значительной мере детерминирована перечисленными факторами, в такой же мере зависит и от доминирующего в коллективе отношения к труду: сложившейся в нем системы ценностей, норм, традиций, позиции его общественного мнения, стимулирующих или препятствующих проявлению трудовой активности коллектива в целом и каждого из его членов; от устойчивого эмоционального тонуса коллектива, преобладающего уровня удовлетворенности своим трудом. На поведенческом уровне это проявляется в той или иной мере добросовестности, инициативы и ответственного отношения коллектива к своим производственным обязанностям, в количественных и качественных результатах его труда.

Общий подход к выделению системы показателей социальной зрелости может быть показан и на примере определения зрелости коллектива как субъекта общественно-политической деятельности. Общественно-политические функции производственного коллектива включают множество конкретных задач по совершенствованию организации производства, планирования, улучшению условий труда и быта, морального и материального стимулирования, развитию социалистического соревнования, внедрению передовых починов, осуществлению социалистической демократии в решении внутриколлективных дел, активному представительству в партийных и общественных организациях предприятия, района, города и т. д. Подготовленность коллектива к реализации этих функций, а также практическая реализация предоставляемых ему возможностей участия в управле-

нии, осуществлении самоуправления свидетельствуют об общественно-политической зрелости коллектива. В качестве основных ее показателей выступают развитость коллективных органов, их активность в решении вопросов жизнедеятельности коллектива; наличие широкого актива; опыт участия членов коллектива в общественно-политической деятельности. Все это при наличии соответствующего субъективного отношения (определяемого через доминирующие в коллективе мотивы общественно-политической деятельности, ценности в данной сфере, удовлетворенность деятельностью), проявляется в высокой результативности выполнения общественно-политических функций.

Оценка каждого из направлений деятельности коллектива требует своих специфических показателей и индикаторов. Вместе с тем принцип их выделения должен быть единым и предполагать соотнесение стоящих перед коллективом целей и задач с эффективностью их реализации.

Данный методический прием измерения уровня социальной зрелости коллектива был апробирован в ходе исследований, проводившихся социологической лабораторией ХГУ в 1972—1981 гг. Разработанная методика применялась в различных первичных производственных и вузовских коллективах (общей численностью более 200). Она позволила, во-первых, оценить достигнутый уровень развития коллектива, во-вторых, дать прогноз возможного его изменения, опирающийся на конкретные технико-технологические, организационно-экономические и идейно-воспитательные мероприятия.

**Список литературы:** 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 36, 40. 2. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981. — 223 с. 3. Афанасьева А. И., Нуруллаев А. А. Коллектив и личность. — М.: Мысль, 1965. — 259 с. 4. Горелова Т. П. Производственный коллектив и его роль в воспитании сознательного отношения личности к труду: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. — М., 1967. — 24 с. 5. Дегтева З. И. Основные социальные функции трудового коллектива в условиях развитого социалистического общества. — Науч. коммунизм, 1975, № 3, с. 50—58. 6. Дмитренко Д. Я. Оценка уровня развития коллектива предприятия в социальном планировании. — В кн.: Актуальные проблемы социального планирования. М., 1975, с. 16—18. 7. Иванов В. Н. Трудовой коллектив — субъект социального управления. — М.: Мысль, 1980. — 158 с. 8. Иванов В. Н., Фриш А. С. Основная ячейка социалистического общества. — М.: Политиздат, 1975. — 287 с. 9. Камаева Н. А. Трудовая и общественно-политическая активность работников как комплексный показатель зрелости коллектива. — В кн.: Формирование и развитие производственного коллектива. М., 1978, с. 144—155. 10. Князев Б. В., Горюнов В. М. Зрелость трудовых коллективов и ее значение для коммунистического строительства. — Науч. коммунизм, 1978, № 31, с. 51—59. 11. Ковалев А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. — М.: Политиздат, 1978. — 278 с. 12. Коммунистические идеалы и становление личности студента. — Харьков: Вища школа, 1977. — 199 с. 13. Лапин Н. И. Человек в трудовом коллективе. — В кн.: Социология и идеология. М.: Мысль, 1969, с. 278—284. 14. Мечников М. П. Методика и техника социологического анализа учебного (студенческого) коллектива. — Учен. зап. Моск. гос. пед.

ин-та, 1969, т. 241, вып. 2, с. 88—103. 15. Петровский А. В. К построению социально-психологической теории коллектива. — *Вопр. философии*, 1973, № 12, с. 71—81. 16. *Руководитель коллектива: Социологический анализ первичного производственного коллектива и деятельности его руководителя.* — М.: Политиздат, 1974. — 124 с. 17. *Социалистический рабочий коллектив. Проблемы духовной жизни.* — М.: Мысль, 1978. — 284 с. 18. Уманский Л. И. Поэтапное развитие группы как коллектива. — В кн.: *Коллектив и личность.* — М.: Наука, 1975, с. 77—87. 19. Шкаратан О. И. Промышленное предприятие. — М.: Мысль, 1978. — 263 с. 20. Якуба Е. А. Виробничий колектив і соціальна активність. — *Філософ. думка*, 1973, № 3, с. 58—64.

Поступила в редколлегию 01.04.81.

Т. А. КОЗУБ

### КОЛЛЕКТИВ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Трудовой коллектив, будучи основной ячейкой социалистического общества, является непосредственной средой жизнедеятельности личности, где создаются предпосылки проявления активности личности, реализации ее творческого потенциала.

Как показал сравнительный анализ педагогических и научно-производственных коллективов, на развитие социальной активности личности влияют специфика видов коллективов, уровень профессиональной компетентности, развитие отношений взаимной требовательности, единство принципиальных взглядов, степень взаимопонимания, взаимопомощи, атмосфера творческого поиска и др. Большое значение при воздействии на личность и в процессе общей организации жизнедеятельности коллектива имеют отношения товарищеской взаимопомощи и взаимной требовательности. Это обусловлено их местом в общей системе внутренних условий деятельности коллектива, поскольку данные отношения являются сущностным признаком социалистического коллектива, отражающим его специфику как социального целого.

В педагогических коллективах, например, с наличием отношений взаимной требовательности связаны те возможности, которые предоставляет работа для успешного овладения профессией, совершенствования профессионального мастерства.

В научно-производственных коллективах отношения товарищеской взаимопомощи вместе с такими характеристиками, как моральная поддержка, внимательное, доброжелательное отношение друг к другу, образуют ядро, которое опосредует взаимозависимость и взаимовлияние других характеристик коллектива. Условием развития и нормального функционирования отношений взаимной требовательности является четкая организация жизнедеятельности коллектива, когда нормой выступает инфор-

мирование его членов как о содержании перспективных и текущих планов работы коллектива, так и о ходе их выполнения, регулярное обсуждение итогов работы коллектива. Немаловажную роль играет традиция поощрения сотрудников за хорошую работу и активную общественную деятельность. По данным исследования, существует прямая зависимость между уровнем развития отношений взаимной требовательности и наличием указанных условий. Коэффициент ранговой корреляции в большинстве случаев больше 0,5.

Нельзя говорить об активности личности, ее творческом отношении к труду, если отсутствует интерес к работе, не сформировано глубокое внутреннее убеждение в важности и полезности дела, которому служишь. Особенно важна роль трудового коллектива как фактора, формирующего ценностное отношение к труду, удовлетворенность процессом труда, его различными сторонами.

В ходе исследования молодым специалистам было предложено дать оценку своей деятельности и тех возможностей, которые она предоставляет. Полученные данные позволяют отличить механизм формирования в коллективе интереса к работе и чувства удовлетворенности. Например, в педагогических коллективах определяющим фактором для процесса формирования и развития интереса к работе является уровень профессиональной компетентности коллектива (при условии наличия в коллективе атмосферы взаимопонимания и внимательного, доброжелательного отношения друг к другу.). Удовлетворенность опосредуется большим количеством факторов и находится в прямой связи практически со всеми исследуемыми характеристиками коллектива, прежде всего с уровнем его профессиональной компетентности, степенью единства принципиальных взглядов на задачи и организацию учебно-воспитательного процесса в школе, степенью взаимопонимания.

Если в механизме формирования интереса к работе в педагогических коллективах ведущая роль принадлежит профессиональной компетентности, то в научно-производственных — атмосфере творческого поиска. При этом существенное значение имеет наличие атмосферы требовательности, внимания и доброжелательности. И это не случайно, так как в рассматриваемых коллективах атмосфера творческого поиска функционирует только в условиях внимательного и доброжелательного отношения друг к другу. Что касается формирования чувства удовлетворенности, то здесь определяющим фактором является моральная поддержка членами коллектива друг друга.

С наличием в коллективе атмосферы творческого поиска молодые научные сотрудники связывают также возможности профессионального роста, проявления инициативы и самостоятель-

ности в работе. Невозможно рассматривать социальную активность молодого специалиста в отрыве от конкретных условий ее формирования и проявления. Система мотивов, ценностных ориентаций, установок личности не является чем-то заданным, что предопределяет поведение личности в различных условиях, а система условий не является чем-то внешним по отношению к ним и определяет только конкретные формы и особенности их проявления.

В общественно-политической деятельности в условиях высокой профессиональной компетентности коллектива, единства принципиальных взглядов на задачи и организацию учебно-воспитательной работы в школе, атмосферы внимания и взаимной доброжелательности формируется мотивация, связанная с ориентацией на общее развитие личности. Когда же данные условия отсутствуют, формируются либо потребительские, корыстные мотивы, либо формальное, негативное отношение к общественной деятельности. Чем выше уровень профессиональной компетентности коллектива, степень единства взглядов и уровень внимания и доброжелательности, тем больше членов коллектива оценивают общественную работу с точки зрения возможностей развития личности.

Следует также отметить, что одни и те же ценности, мотивы деятельности (имеется в виду словесная форма выражения) могут наполняться разным смысловым содержанием в зависимости от контекста конкретных условий. Например, по данным опроса молодых специалистов, самостоятельность в работе как определенная ценность в сфере трудовой деятельности находится в прямой связи с профессиональной компетентностью коллектива и требовательным отношением членов коллектива друг к другу и в обратной связи с внимательным, доброжелательным отношением.

Таким образом, в условиях высокой профессиональной зрелости коллектива, атмосферы творческого поиска и взаимной требовательности предоставление самостоятельности в работе можно рассматривать как своеобразное отличие, признание профессионального мастерства молодого специалиста, а стремление к самостоятельности — как желание достичь профессионального уровня коллег, завоевать признание и авторитет. При отсутствии в коллективе атмосферы внимания и доброжелательности стремление к самостоятельности может уже выступать не как желание выделиться (в хорошем смысле слова), а как желание отделиться, обособиться от коллег.

Следует отметить, что ценностные ориентации молодых специалистов в сфере трудовой деятельности и ее мотивация в педагогических коллективах опосредуются большим количеством

факторов организации жизнедеятельности коллектива, нежели в научно-производственных.

Это наглядно выражено в стремлении внести в работу новое, нестандартное. В педагогических коллективах этот момент деятельности молодых специалистов находится в прямой связи со всеми исследуемыми характеристиками коллектива, причем эта связь весьма существенна. В научно-производственных коллективах прямая связь зафиксирована лишь со степенью единства принципиальных взглядов и атмосферой творческого поиска, обратная связь — с уровнем профессиональной компетентности и степенью взаимопонимания.

Наиболее значимыми характеристиками научно-производственного коллектива с точки зрения формирования творческой инициативы молодых специалистов является единство принципиальных научных взглядов и атмосфера творческого поиска. Именно они существенным образом определяют использование новейших достижений, стремление к нестандартным методам работы, стимулируют развитие контактов в коллективе по обмену научной информацией, совместному обсуждению идей, взаимные консультации, взаимопомощь.

Была изучена также связь характерологических особенностей исследуемых коллективов с поведением личности в сфере общественно-политической деятельности. В качестве предмета анализа рассматривалось отношение молодых специалистов к выполнению своего общественного поручения. Анализ полученных данных позволил установить как общие тенденции в формировании этого отношения в изучаемых коллективах, так и обнаружить различия между ними. Характерным для обоих видов коллективов является то, что выполнение поручения с желанием обусловлено прежде всего нравственно-психологическими факторами: наличием в коллективе моральной поддержки и внимательного, доброжелательного отношения друг к другу, а также взаимной требовательности. Материалы исследования свидетельствуют о том, что отсутствие данных отношений или их слабое развитие обуславливает увеличение числа членов коллектива, которые имеют общественное поручение, но не выполняют его.

Различия же обнаруживаются прежде всего в количестве факторов, опосредующих сознательное, активное отношение к общественной деятельности. Кроме того, некоторые факторы, играющие существенную роль в педагогическом коллективе, оказываются незначимыми в условиях научно-производственного коллектива. К ним, например, относятся профессиональная компетентность коллектива и единство взглядов. Эти расхождения обусловлены специфическими особенностями, различиями педагогической и научной, производственной деятельности. Специфика педагогической деятельности такова, что в ней трудно

провести четкую грань между сугубо профессиональной и общественно-политической деятельностью, поскольку общественно-политическая деятельность органически входит в круг профессиональных обязанностей учителя.

*Поступила в редколлегию 02.04.81.*

**В. Ч. ЛИТВИНОВИЧ, Г. Н. ШЕВЛЯКОВ**

### **ОПЫТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЕС ЭВМ ПРИ ОБРАБОТКЕ ПЕРВИЧНОЙ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ МАСШТАБНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

Одним из наиболее трудоемких этапов социологического исследования является обработка социологической информации [5, с. 156—163]. Проведение масштабных исследований обуславливает формирование больших массивов первичной социологической информации, а для этого необходимо сократить продолжительность ее обработки, повысить надежность получаемых результатов.

Проблеме обработки социологической информации на ЕС ЭВМ посвящены статьи В. Г. Бритвина и В. Ф. Склера [1]. В разрабатываемых на базе кафедры социологии Харьковского университета программах обработки первичной социологической информации предусматривается возможность качественной обработки на ЭВМ больших массивов первичной социологической информации. Этому процессу предшествует кодирование — адекватное отображение собранных в ходе исследования данных на машинный язык. Оценка различных способов кодирования произведена В. И. Молчановым [4]. Б. З. Докторов останавливается на задачах контроля первичной информации на этапах кодирования и перфорации, приводит количественные оценки возможного «искажения» информации на этих этапах [3].

При обработке больших массивов первичной социологической информации целесообразно, на наш взгляд, предусмотреть возможность подготовки первичной информации для ввода в ЭВМ непосредственно с документов, заполненных респондентами, исключая в этом случае этап переноса данных на кодировочные или специально отведенные поля в заполненных документах.

Формально массив социологических анкет (МСА)\* будем рассматривать как некоторую последовательность элементов множества  $E: M = \{x_j\}$ ,  $x_j \in E(l)$ ,  $j = 1, 2, \dots, N$ , где  $E(l)$  — множе-

\* Под массивом социологических анкет (МСА) подразумевается множество анкет, бланков интервью, карточек и других документов, заполненных в ходе конкретно-социологического исследования.

ство последовательностей длины  $l$ , состоящих из бит;  $N$  — число анкет в МСА. Каждая анкета  $x_j$  есть последовательность бит информации. Число  $l$  называется длиной анкеты. Значение  $i$ -го бита, равное 1, содержательно интерпретируется как отмеченная респондентом  $i$ -я альтернатива анкеты. Здесь мы предполагаем, что анкеты, подлежащие обработке, отредактированы со сквозной нумерацией всех альтернатив [2].

Преимущества выбранной системы кодирования неоднократно отмечались в работах, касающихся вопросов обработки социологической информации на ЭВМ. Отметим, что при планируемой машинной обработке большого МСА (более 1000 анкет), отображенного в битовых структурах, значительно сокращается расход внешней памяти, выделяемой под массив, что в свою очередь улучшает эксплуатационные характеристики программ обработки. Исходя из представления анкеты как последовательности бит, авторы разработали комплекс программ по первичной обработке МСА. Создание подобного комплекса было необходимо из-за отсутствия на момент начала разработки простых, в достаточной мере удовлетворяющих запросы социологов, программных средств ЕС ЭВМ, ориентированных на обработку больших МСА с длиной анкеты  $l > 1000$ .

Рассмотрим логику работы базовых программ комплекса и ряд системотехнических моментов, принятых во внимание при разработке. Программы реализованы на языке PL/I ОС, включающем достаточные для наших целей средства обработки битовых структур. Программа формирования МСА — VVODBIT осуществляет ввод информации с анкет, отперфорированных на машинных носителях, в файл прямого доступа REGIONAL (1). Ключом является номер анкеты, присваиваемый ей при подготовке к перфорации. Ввод осуществляется потоком GET LIST. Макет перфорации:  $-N-a_1-a_2-a_3-...-a_l-9999$ , где  $N$  — номер анкеты;  $\{a_i\}$  — отмеченные респондентом альтернативы, набиваемые не менее, чем через один пробел; 9999 — код конца анкеты. Выбор прямой организации файла МСА позволил наиболее эффективно реализовать процедуру корректировки МСА.

Предложенный макет перфорации прост и достаточно эффективен при реализации требований, предъявляемых к надежности подготавливаемой информации, и позволяет, в частности, производить перфорацию непосредственно с анкеты. При этом мы исходили из того, что в настоящее время целесообразно вести перфорацию больших МСА на устройствах подготовки данных на магнитной ленте (УПДМЛ) типа ЕС — 9004, которые благодаря наличию устройства визуального отображения (дисплея) обеспечивают высокое качество перфорации. В процессе работы программа осуществляет контроль вводимых ан-

кет на нецифровой код и на возрастание альтернатив. Как показала практика подготовки МСА, отсутствие разделителя пробела и набивка кода, нарушающего возрастающую последовательность отмеченных респондентом альтернатив, — наиболее типичные ошибки перфорации. Программа ввода в каждом таком случае реализует выдачу диагностических сообщений, на основе которых впоследствии готовится корректировка анкеты без ее повторной перфорации.

Программа корректировки МСА — CORANK. Наличие средств корректировки МСА позволяет быстро и качественно произвести исправление ошибок перфорации, неизбежных при подготовке к обработке на ЭВМ большого объема информации. Заказ на корректировку МСА готовится на перфокартах. Макет заказа:  $u: x_1, x_2, x_3, \dots, x_j$ , где  $u$  определяет режим корректировки или сервисной функции;  $x_i$  может быть вида  $K, K-L$ , где  $K$  и  $L$  — целые числа, при этом  $K < L$ . Режим  $U$  — удаление из файла МСА анкет с номерами, указанными после двоеточия, причем конструкция  $K-L$  разнозначна заданию  $K, K+1, K+2, \dots, L$ . Режим  $K$  — в анкете с номером  $x_1$  отмечаются альтернативы  $x_2, x_3, \dots, x_j$ . Режим  $\Gamma$  — в анкете с номером  $x_1$  «вычеркиваются» альтернативы  $x_2, x_3, \dots, x_j$  (соответствующие биты машинного документа заменяются нулевыми значениями). Режим  $\Pi$  — выдача на печать анкет с потерями  $x_1, x_2, \dots, x_j$ .

Расчет двумерных распределений осуществляется в два этапа. На первом этапе программа OBRAZ формирует квадратную матрицу  $a_{ij}$ ,  $i, j=1, 2, \dots, l$ , где  $a_{ij}$  — количество анкет с отмеченными  $i$ -ой и  $j$ -ой альтернативами (соответствующие позиции битовой структуры равны 1); затем отображает сформированную матрицу в файл прямого доступа REGIONAL (1). Каждому элементу  $a_{ij}$  соответствует регион с номером  $l(i-1) + j$ . Исходя из планируемых запросов обеспечена возможность формирования и отображения в файл REGIONAL (1) не всей матрицы  $a_{ij}$ , а только ее задаваемой подматрицы.

На втором этапе программа CORTAB на основе файла — матрицы  $a_{ij}$  — осуществляет обработку практически неограниченного количества запросов на получение таблиц двумерных распределений и расчета на их основе различных статистических показателей.

Программа STAT осуществляет за один просмотр МСА расчет до 50 таблиц одномерных распределений, подмножеств МСА, удовлетворяющих заданным логическим условиям.

Разработанные авторами программы применялись при обработке первичной социологической информации республиканского исследования «Изучение форм и методов повышения общественно-политической активности студенчества», исследования «Проблемы развития социальной активности молодых специалистов — выпускников университета».

Список литературы: 1. Бритвин В. Г., Скляров В. Ф. Обработка социологической информации на ЕС ЭВМ. — Социологические исследования, 1979, № 2, с. 113—125; Бритвин В. Г., Скляров В. Ф. Обработка социологической информации на ЕС ЭВМ. — Социологические исследования, 1979, № 4, с. 140—153; Бритвин В. Г., Скляров В. Ф. Обработка социологической информации на ЕС ЭВМ. — Социологические исследования, 1981, № 2, с. 135—143. 2. Дега В. Н. Система статистической обработки документов анкетного типа. — Программирование, 1975, № 6, с. 76—82. 3. Докторов Б. З. О надежности измерения в социологическом исследовании. — Л.: Наука, 1979. — 127 с. 4. Молчанов В. И. Системный анализ социологической информации. — М.: Наука, 1981. — 142 с. 5. Рабочая книга социолога. — М.: Наука, 1976. — 510 с.

Поступила в редколлегию 11.04.81.

## СОДЕРЖАНИЕ

Якуба Е. А. XXVI съезд КПСС и проблемы коммунистического воспитания студентов . . . . .	3
Писаренко В. И. Проблемы формирования программно-целевого метода в планировании коммунистического воспитания в высшей школе . . . . .	11
Андрющенко А. И. Специфика развития общественно-политической активности молодого специалиста . . . . .	18
Нецвит Л. Ф. Методологические проблемы социологического анализа роли стимулирования в развитии общественной активности . . . . .	27
Правоторов В. А. Профессиональная культура специалиста и динамика ее формирования на этапе «вуз—производство» . . . . .	36
Ковалева И. Д., Чаплыгин А. К. Об отношении молодых специалистов к научной работе как фактору формирования личности . . . . .	45
Арбенина В. Л. Социальная зрелость производственного коллектива: понятие, проблемы социологического измерения . . . . .	54
Козуб Т. А. Коллектив как условие развития социальной активности молодых специалистов . . . . .	62
Литвинович В. Ч., Шевляков Г. Н. Опыт использования ЕС ЭВМ при обработке первичной социологической информации масштабных исследований . . . . .	66

**ВЕСТНИК  
ХАРЬКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

**№ 251**

**Социальная активность молодого специалиста**

Редактор *Л. А. Копецкая*

Художественный редактор *Т. П. Воробиевко*

Технический редактор *Г. П. Александрова*

Корректор *Л. М. Забродина*

Сдано в набор 08.04.83. Подп. в печать 28.11.83.  
БЦ 17349. Формат 60×90<sub>16</sub>. Бумага типогр. № 3.  
Лит. гарн. Вис. печать 4,5 печ. л. 4,75 кр.-отт.  
5 уч.-изд. л. Тираж 500 экз. Изд. № 1086. Зак. 1307.  
Цена 70 к.

Издательство при Харьковском государственном уни-  
верситете издательского объединения «Вища школа»  
310003, Харьков-3, ул. Университетская, 16

Харьковская городская типография № 16  
310003, Харьков-3, ул. Университетская, 16

## ИНСТРУКЦИЯ ПО ОФОРМЛЕНИЮ РУКОПИСИ

Рукопись подается в двух экземплярах, напечатанных на машинке (на черной ленте) через два интервала. Представляются письмо Минвуза УССР, аннотация работы, подробный проспект, две рецензии на проспект, две рецензии на рукопись (внутренняя и внешняя), выписка из протокола заседания кафедры (Совета вуза), акт экспертизы, справка о плановости (неплановости) работы.

Рукопись должна быть напечатана на одной стороне стандартных листов белой бумаги. Должны быть строго выдержаны поля: 2 см сверху, 1 см справа, 2,5 см слева, 2,5 см снизу. На полях рукописи карандашом указывается место расположения рисунков и таблиц.

Формулы четко (чертежным почерком) вписываются тушью или черными чернилами, буквами вдвое большего размера, чем печатные. Размечаются формулы синими чернилами, буквы одинакового начертания подчеркиваются: прописные — двумя черточками снизу, строчные (малые) — двумя черточками сверху. Четко разграничиваются индексы и показатели степени. Греческие буквы обводятся красным карандашом. Расстояние между текстом и формулами должно быть не менее 1 см.

Рисунки прилагаются отдельно в двух экземплярах на кальке. На один печатный лист (23 стр. машинописного текста) должно быть не более шести рисунков (учитывая позицию). На обороте каждого рисунка указывается его номер, фамилия автора и название работы. Первый экземпляр рисунка выполняется на кальке без обозначений (слепой). Толщина линий здесь должна строго соответствовать ГОСТу, 40 рисунков составляют один печатный лист.

Список литературы выдерживается в алфавитном порядке.

Работу включают в план после апробации.

УМБ-1✓