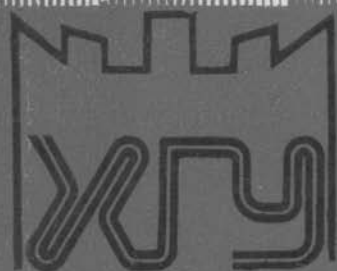


**К-14038**

ISSN 0453-7998

**ПЗ14415**



**ХАРЬКОВСКОГО  
УНИВЕРСИТЕТА**

*К-14038  
ПЗ14415*

**299'87**

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

**«ВИЩА ШКОЛА»**

ISSN 0453-7998. Вестн. Харьк. ун-та. Методол. и метод.  
проба. социолог. исследований социальной активности  
личности. 1987. № 299. 1—81.



V.N. Karazin Kharkiv National University



00295049

1



МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО  
СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УССР



# ХАРЬКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

№ 299

---

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И  
МЕТОДИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ  
СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ  
ЛИЧНОСТИ

---

Основан в 1983 г.

92

ХАРЬКОВ  
ИЗДАТЕЛЬСТВО ПРИ ХАРЬКОВСКОМ  
ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ  
ИЗДАТЕЛЬСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ  
«ВИЩА ШКОЛА»  
1987

В вестнике рассматриваются методологические и методические проблемы социологических исследований социальной активности личности. В свете важнейших задач коммунистического воспитания личности, сформулированных в Программе КПСС, осмысливается роль этих исследований в научном обеспечении воспитательного процесса, анализируются вопросы их дальнейшего совершенствования, уточняется категориальный аппарат с учетом специфики объекта. Освещается опыт разработки и применения методик конкретно-социологического исследования процесса формирования социальной активности личности в условиях вуза и на производстве.

Для преподавателей, научных работников и специалистов.

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

Адрес редакционной коллегии: 310077, Харьков-77, пл. Дзержинского, 4, университет, кафедра социологии, тел. 45-74-05

Редакция общественно-политической литературы  
И. о. зав. редакцией Л. Н. Авраменко

Издано по заказу Харьковского государственного университета

В 0303000000-021  
М226(04)-87

К-14038

© Харьковский государственный университет, 1987

2/34  
Центральная научная библиотека ХДУ

## XXVII СЪЕЗД КПСС О ЗАДАЧАХ КОММУНИСТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ

---

В документах XXVII съезда КПСС дальнейшее развитие получила концепция идеологической работы партии. Она рассматривается как сложная система деятельности, связанная с развитием марксистско-ленинской идеологии и использованием ее преобразующей силы для ускорения социально-экономического развития страны. В Политическом докладе ЦК КПСС, Программе партии показаны целостность идеологической деятельности, взаимосвязь и взаимозависимость ее элементов (развития, распространения, внедрения и защиты марксистско-ленинских идей). Такая целостность наиболее ярко проявляется в единстве принципов, получивших полную и глубокую характеристику в новой редакции Программы КПСС. К ним относятся прежде всего органическая связь идеологической деятельности с общественной практикой, с высокими идеалами, партийный, творческий, научно обоснованный характер работы. **«Во взаимосвязи передовых идей и практики строительства нового общества,— подчеркнул М. С. Горбачев в Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии,— черпает энергию и действенность социалистическая идеология»\***.

Общественная практика определяет содержание идеологической деятельности, ее задачи, методы, способы идеологического воздействия. Применительно к идеологической работе в вузе это означает, что требования производства, науки и культуры являются исходными для выработки научно обоснованной модели специалиста, определения направленности и задач его формирования. Уровень связи с производством определяет эффективность форм учебно-воспитательного процесса.

Требования производства, науки и культуры — основной критерий качества подготовки специалиста. В этой связи плодотворной в совершенствовании подготовки специалиста является разработка целевых комплексных программ коммунистического воспитания студентов, направленных на выработку у специалиста знаний, качеств и умений, соответствующих научно обоснованной модели. Важным является и установление прочной, глубокой обратной связи вуза с производством. Тесное сопряжение с производством должно пронизывать весь процесс подготовки специалиста, начиная от прямого заказа производства на выпускника и кончая информацией о его социальной зрелости.

---

\* *Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза.* М., 1986. С. 85.

В Программе КПСС отмечается, что идеологическую деятельность должны отличать «тесное сопряжение с общественной практикой, глубина идейно-теоретического содержания, полный и точный учет реальностей внутренней и международной жизни, возросших духовных запросов трудящихся, близость к людям, правдивость, аргументированность, конкретность»\*.

Применительно к воспитанию студентов это означает прежде всего обязательность их вовлечения в реальную практическую деятельность, близкую к будущей профессиональной и социальной деятельности в трудовом коллективе, значение и учет особенностей студентов, их потребностей и интересов. Последнее обеспечивает конкретность и аргументированность идеологического воздействия. Важнейший принцип воспитательной работы, вытекающий из ее органической связи с общественной практикой, — единство слова и дела — обеспечивает последовательность и преемственность идеологического воздействия, его результативность.

Насколько полно реализуются данные принципы воспитания в современном вузе?

Конкретно-социологическое изучение эффективности воспитания, проведенное социологами Киевского, Харьковского и Львовского университетов в соответствии с комплексной республиканской программой\*\*, позволило выявить ряд слабых мест и противоречий в подготовке специалиста. Их источником, как правило, является недостаточно тесная связь с производством. Вследствие этого, как подчеркивалось на XXVII съезде КПСС, высшая школа не может обеспечить необходимого качества подготовки специалиста и нуждается в перестройке в соответствии с современными требованиями.

Слабая связь с производством проявляется прежде всего в недостаточной информированности студентов о будущей трудовой деятельности. 40 % студентов не имеют четкого представления о содержании и специфике будущей деятельности, более 30 % — о том, какими качествами должен обладать специалист их профиля, только 15 % опрошенных хорошо знают цели и задачи ОПП, 4,5 % не знают вообще. Общий индекс информированности = 0,185.

Слабая связь с производством порождает неразвитость, неустойчивость профессионального самоопределения. Почти 1/3 студентов 4-х курсов не имеет четких профессиональных планов после окончания вуза. Не все студенты ориентированы на приобретение знаний, умений и навыков, связанных с организацией и управлением трудовыми коллективами, пропагандистской работой. Однако сравнительный анализ представлений, мнений

\* Материалы XXVII съезда КПСС. С. 163.

\*\* В 1981—1985 гг. было опрошено более 10 тыс. студентов, изучались их деятельность, представления, мнения, анализировалось состояние воспитательного процесса в 30-ти вузах Украины.

студентов середины 70-х и 80-х гг.\* свидетельствует о серьезных положительных сдвигах в этом отношении.

Вузовские коллективы сумели добиться изменения ориентаций студентов. Если ранее ориентация на многообразные качества была характерна для  $\frac{1}{3}$ , то сейчас — для  $\frac{2}{3}$  студентов, в том числе технических вузов. Возросло понимание значимости общественной деятельности, критичнее стали суждения о ее организационных формах, более глубокой стала мотивация различных видов деятельности, ярче выступает коммунистическая направленность ценностных ориентаций, их творческий характер, т. е. в целом выросла социальная зрелость наших воспитанников.

Вместе с тем выпускники вуза и сейчас зачастую оказываются неподготовленными к руководству коллективами, к организаторской, воспитательной, пропагандистской работе. По мнению экспертов, более 50 % выпускников не владеют знаниями основ организации и управления коллективом. Изучение воспитательного процесса в вузах Украины показало, что одной из причин такой неподготовленности является неразработанность целевых комплексных программ, когда общие цели не получают конкретизации в подцелях, способах их обеспечения, когда вузовские подразделения не формулируют конкретные требования к студенту относительно формирования определенных качеств. Такое положение снижает конкретность, действенность воспитания.

Нельзя не заметить, что в студенческой среде еще не изжиты такие негативные явления, как разрыв слова и дела, иждивенчество, вещизм. Образованность порою сочетается с политической инфантильностью. Видимо, это говорит о недооценке в вузах необходимости борьбы с негативными явлениями, о значении идеологического воздействия на психологию — почву, через которую проникают в сознание молодежи враждебные социализму идеи. Одна из причин противоречий в поведении студентов, когда высокие ценностные ориентации не получают реализацию, — слабая методическая подготовка. Подчеркнем, что сами студенты довольно критически оценивают свою методическую подготовку, 33 %, напротив, отметили, что не владеют знаниями по управлению коллективом, 25 % не умеют организовать работу коллектива, 41,9 % практически не владеют умениями и навыками научно-исследовательской работы. Слабая методическая подготовка препятствует реализации знаний, творческого потенциала молодого специалиста.

Студенты отмечают, что вуз не удовлетворяет их ожидания относительно развития умений и навыков ведения полемики, отстаивания своих убеждений. 18,3 % студентов заметили, что

\* В 1975—1980 гг. в ходе республиканского исследования изучался воспитательный процесс в 30-ти вузах Украины и было опрошено более 6 тыс. студентов.

политчасы вообще не содействуют формированию этих навыков и умений, 10 % — преподавание общественных наук. Совершенствованию воспитательного процесса препятствуют недостаточно тесные контакты студентов с преподавателями. Только 24,6 % студентов обращаются к преподавателям за разъяснением политических вопросов, 10,9 % просят помощи в выполнении общественных поручений, 4,6 % советуются по вопросам взаимоотношений в группе. Все это свидетельствует о необходимости совершенствования психолого-педагогической подготовки специалиста.

XXVII съезд партии указал на необходимость формирования политической, профессиональной и нравственной культуры кадров, что означает не только повышение уровня их знаний, коммунистической убежденности, но и формирование определенных качеств личности, умений и навыков соответствующей деятельности, в том числе умений и навыков общения, организации коллективного труда. Следует больше внимания уделять методической подготовке специалиста, добиваться уже в вузе формирования умений и навыков практической деятельности, развития их методологической и методической культуры. Больше внимания необходимо уделять формированию устойчивых качеств личности.

На XXVII съезде КПСС отмечалось что формирование гармонично развитой, общественно активной личности при социализме предполагает развитие целой системы органически взаимосвязанных качеств: морально-политических, деловых, нравственных, психологических. В основе данной системы лежит качество гражданственности, идейности. В Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду партии М. С. Горбачев подчеркнул: «Нельзя быть человеком идейным, не будучи честным, совестливым, порядочным, требовательным к себе»\*. На съезде подчеркивалась органическая связь с гражданственностью, с внимательным, доброжелательным отношением к человеку и деловых качеств, в частности деловитости, хозяйского отношения к делу. Органический сплав качеств рассматривается как гарантия против бюрократизма, формализма, равнодушия. В то же время недооценка какого-либо вида качеств ослабляет социалистическое развитие, порождает противоречия.

Применительно к вузу это означает снижение уровня подготовки специалиста. Изучение отношения студентов к различным качествам, необходимым специалисту, говорит о том, что распространенность таких качеств, как чувство товарищества, целеустремленность, творческий подход не всегда связана с идейно-нравственным ядром личности; признание их значимости не всегда сочетается у студентов с пониманием их социального назначения. Поэтому вузовским коллективам важно обратить

---

\* Материалы XXVII съезда КПСС. С. 88.

особое внимание на формирование понимания общественно полезного смысла этих качеств, их связи с идейностью и собственно нравственными качествами. Целевые программы идейно-воспитательной работы в вузе должны включать эти задачи и предусматривать способы их реализации через конкретные формы привлечения студентов к отношениям товарищеской взаимопомощи и ответственной зависимости в группе, к шефской работе на младших курсах, на подшефных предприятиях, в школах, а также к другим видам социальной деятельности.

Отметим и некоторую недооценку студентами 80-х по сравнению со студентами 20-х и 30-х гг. значения волевых качеств. В иерархии качеств, данной студентами, они заняли одно из последних мест. Это источник слабости воспитательного процесса, ибо подобная недооценка может говорить о том, что студенты психологически не ориентированы на преодоление трудностей, на развитие социальной активности.

В документах XXVII съезда партии получили дальнейшую разработку вопросы основных направлений идейно-воспитательной работы. Выделяются такие направления, как идейно-политическое, трудовое, нравственное, правовое, атеистическое, уточняются их задачи, подчеркивается значение патриотического и интернационального воспитания. В органическом единстве все они обеспечивают формирование научного мировоззрения, духовного богатства личности, ее высокую политическую культуру, трудовую и нравственную активность, борьбу с буржуазным мировоззрением. С особой силой подчеркнуто значение воспитательного воздействия коллективистской, гуманистической, деятельной коммунистической морали, которое пронизывает весь процесс воспитания.

Изучение воспитательного процесса в вузе говорит о том, что еще многое предстоит сделать в плане обеспечения единства направлений воспитательного процесса и усиления роли нравственного воспитания. Студенты высоко ценят нравственные качества личности, нравственные нормы взаимоотношений в коллективе. Вместе с тем они не всегда включаются в активную борьбу с нарушениями этих норм, с отрицательными явлениями. Около 30 % опрошенных отметили, что они осуждают вещизм, недобросовестное отношение к учебе, нарушения трудовой дисциплины, однако не высказывают своего мнения. Недостаточное развитие нравственной активности выражается и в расхождении слова и дела и др., в других сферах жизни, когда при общей ориентации на творческий труд не проявляется инициатива в повседневных делах, не активизируется научная работа, которая готовит к творческому труду.

В области нравственного воспитания особое значение приобретает задача формирования активной нравственной позиции. Применительно к подготовке специалиста это означает и развитие умений, навыков борьбы с негативными явлениями,

и обучение будущих руководителей применению моральных регуляторов социальной активности в трудовых коллективах. В связи с этим необходимо предусмотреть внедрение в воспитательный процесс практики деловых игр, проблемных ситуаций.

На XXVII съезде КПСС указывалось на дальнейшее развитие положения об организации, формах, способах идеологического воздействия, подчеркивалась его своевременность, оперативность, конкретность, комплексный, научно обоснованный характер, последовательность и преемственность.

Эффективность воспитательного процесса в вузе зависит от уровня его организационного и методического обеспечения. Недостатки, слабые места в деятельности комсомольских организаций, кураторов, недостаточное использование потенциала студенческой группы как субъекта воспитания снижают его результативность.

Повышение эффективности процесса коммунистического воспитания связано с совершенствованием организации и функционирования всей системы коммунистического воспитания в вузе, с более полной и глубокой реализацией комплексного подхода, с усилением партийного руководства системой воспитания.

Эффективность воспитания зависит от действенности методов, средств воспитания, от владения современными методами идеологического воздействия, обеспечивающими активность студента, развитие его самостоятельности, творческого мышления, выработку умений, навыков отстаивания коммунистических убеждений. Эффективность снижается вследствие того, что зачастую в вузах применяются формы, средства, не соответствующие ожиданиям, ориентациям студентов.

В нашем исследовании, в частности, было зафиксировано противоречие между формами политчасов, преобладающими в группах, и теми, которым студенты отдают предпочтение. В академгруппах преобладают политчасы в виде докладов студентов и обобщений кураторов (84,6 %), в то время как студенты предпочитают формы встреч с участниками событий, специалистами, ветеранами, а также дискуссий, вопросов и ответов.

Совершенствование методического обеспечения воспитательного процесса связано с внедрением проблемного подхода к воспитанию, с более широким применением форм, средств, получивших высокую оценку студентов. Эффективность зависит от оперативности идеологического воздействия, от своевременного учета новых процессов, явлений в студенческой среде. Совершенствование предполагает развитие системы оперативного политического информирования, пропаганды положительного опыта, быстрой реакции на негативные явления и др.

Таким образом, качество воспитания, его эффективность определяются органическим единством его целей, организации

и методического обеспечения. Высокая культура воспитательного процесса выражается в четкости и полноте целевых программ, основанных на тесной связи воспитания с общественной практикой, а также в системности и структурной упорядоченности организационных форм, обеспечивающих их выполнение, научно обоснованном характере методов, средств идеологического воздействия. О высоком уровне технологии воспитания свидетельствуют знание и учет особенностей студентов, их потребностей, интересов, владение современными методами, средствами воздействия, активизирующих деятельность объекта, превращающих его в субъект, использование потенциала студенческой группы как субъекта воспитания преемственности и последовательности идеологического воздействия.

Путь совершенствования воспитательного процесса в высшей школе — это укрепление ее связи с производством, преодоление оторванности деятельности студента от будущей профессиональной и социальной деятельности специалиста. Связь с производством должна обеспечиваться на всех этапах обучения и пронизывать весь учебно-воспитательный процесс. Представляются перспективными создание учебно-научно-производственных объединений, заключение прямых договоров — заказов и договоров о творческом сотрудничестве, развитие постоянных форм сотрудничества в процессе стажировки выпускника и т. д. Важное условие совершенствования процесса формирования специалиста — создание на базе связей с производством единой системы оценки качества подготовки специалиста.

*Поступила в редколлегию 23.12.85.*

*В. С. БАКИРОВ, канд. филос. наук*

#### **ЦЕННОСТНОЕ СОЗНАНИЕ КАК КРИТЕРИЙ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ЛИЧНОСТИ**

---

Всеобщая необходимость, обоснованная в решениях XXVII съезда КПСС необходимость ускорения социально-экономического развития советского общества требует глубокой научно-теоретической и научно-практической разработки проблемы повышения социальной активности людей, определения и практического использования эффективных форм и методов целенаправленного ее развития. Для успешного решения этих задач необходимы эффективные способы измерения уровня социальной активности людей, включенных в различные формы идейно-воспитательного воздействия.

Социальную активность невозможно измерить только путем анализа внешне наблюдаемых и фиксируемых форм поведения человека: выполнения и перевыполнения плановых заданий, общественных поручений, участия в различных общественных и самодеятельных организациях и т. д. Социальная активность личности имеет сложный внутренний, субъективно-смысловой план, представляет собой системное качество личности, выражающее уровень ее общей социальности, уровень реализации ею функциональных особенностей социальной общности, ее внутреннюю потребность в служении общественному долгу, уровень принятия ценностей общества [13, с. 6].

Оценка внутреннего, субъективного плана социальной активности невозможна вне анализа ценностных аспектов сознания личности, без исследования содержания и направленности ее ценностных представлений, степени их соответствия фундаментальным ценностям, вытекающим из природы социалистического общественного строя. В большинстве социологических работ по социальной активности развитие ценностных представлений людей рассматривается в качестве одного из необходимых ее критериев и признаков [2, с. 31; 13, с. 9, 17—18]. Однако практическая реализация этого положения в эмпирических исследованиях сталкивается с рядом методологических и методических затруднений, обусловленных, прежде всего, сложной и противоречивой структурой ценностного сознания личности, неодинаковой ролью ценностных представлений различного уровня в мотивационном процессе.

Самое общее определение ценностного сознания (аксиологического, ценностного аспекта сознания) подчеркивает его избирательность, ориентацию на выработанные обществом и принятые субъектом сознания ценности — философские, научные, политические, нравственные, эстетические, религиозные и др. [14, с. 622]. В практике эмпирических социологических исследований такое определение конкретизируется преимущественно с помощью понятия ценностных ориентаций. Последнее, хотя и прочно вошло в социологический обиход, не приобрело еще вместе с тем четкого и однозначного значения.

Под ценностными ориентациями как характеристиками сознания субъекта понимают ориентации на предметы и явления, имеющие особую значимость для человека [4, с. 5], доминирующие ценностные представления [2, с. 31]. Во многих исследованиях ценностные ориентации лишь отождествляются с высокими оценками, даваемыми респондентами тем или иным материальным и духовным предметам и явлениям, обстоятельствам деятельности, ее условиям и т. д. В литературе встречается и множество других пониманий и определений ценностных ориентаций, среди которых наиболее четким и точным нам представляется следующее: ценностная ориентация личности — это

ее направленность на те или иные социальные ценности, т. е. предпочтительное отношение к определенной их группе, например, установка на труд, учебу, общественную работу, семью, заработок и т. д. [10, с. 468].

Основанные на таком понимании, социологические исследования, как правило, ограничиваются анализом вербально выраженных респондентами оценок тех или иных сфер деятельности, тех или иных их моментов, факторов, рассматривая эти оценки как безусловное выражение предпочтительного ценностного отношения, причем такого ценностного отношения, которое при наличии благоприятных условий и обстоятельств должно найти обязательное выражение в реальном практическом поведении. Фиксируемые факты рассогласования между вербально выраженными оценками и реальным поведением объясняются отсутствием условий, необходимых для реализации ценностных предпочтений. Устойчивость такого рода рассогласований побуждает часть социологов вообще отрицать регулятивную функцию ценностного сознания личности, доказывать тезис о независимости действий и поступков людей от содержания усвоенных ими ценностей, о функционировании последних не в качестве реальных субъективных детерминант активности, а всего лишь как средства рационализирующего обоснования (оформления) поведенческого выбора, продиктованного той или иной фундаментальной потребностью [8].

По нашему мнению, обе эти методологические позиции, не исключая друг друга, нуждаются в существенных уточнениях, основанных на признании того факта, что ценностное сознание личности носит исключительно сложный и неоднородный характер, содержит в себе и те ценностные представления, реализации которых препятствуют внутренние и внешние обстоятельства деятельности, и те ценностные представления, которые, действительно, не могут рассматриваться как действенные регуляторы практического поведения. Ведь то, что некоторый компонент материальной или духовной культуры признается личностью в качестве ценного, достойного обладания и использования, потребления и т. д., отнюдь не означает, что личность обязательно подчиняет свое практическое поведение этому представлению. Справедливо отмечает Б. И. Додонов, что мы признаем ценностями массу объектов, которые, однако, не оказывают существенного влияния на нашу деятельность [5, с. 11]. Среди ценностных представлений личности, несомненно, находятся и такие, которые воспроизводят общераспространенные ценностные стереотипы и стандарты, находясь при этом в несоответствии или даже в противоречии с ее действительными потребностями и интересами, не имея прочной, устойчивой связи с практическим поведением. Такого рода ценностные представления, однако, не исчерпывают собой весь объем ценностного сознания личности, в глубинах которого находятся пред-

ставления о ценном, реально детерминирующие поступки и действия человека, проявляющие и обнаруживающие себя в общих линиях его социального поведения, определяющие качественное своеобразие конкретных форм его жизнедеятельности. Именно эти, находящиеся в системном единстве, глубинные ценностные представления личности, реально регулирующие ее практическое поведение, следует, по нашему мнению, рассматривать как ценностную ориентацию личности. Иной подход к их пониманию разрывает связь ценностного сознания и практического поведения, приводит к выводам, аналогичным следующему: «ценностные ориентации сами по себе не могут служить достаточно твердым основанием для типологии личности, поскольку не только возможны, но и реальные факты расхождения между этими ориентациями и поступками человека» [3, с. 41].

Социолог, стремящийся исследовать и оценить тот аспект ценностного сознания личности, который наделяет действительным субъективным смыслом ее практические действия и поступки и, следовательно, может рассматриваться как критерий ее социальной активности, сталкивается, таким образом, со сложной теоретико-методологической проблемой: как выделить из множества ценностных представлений личности те, которые реально управляют поведением человека, образуя в своей системе его соответствующую ценностную ориентацию.

Вопрос о мотивирующей силе тех или иных ценностных представлений решается во многих работах, как правило, путем указания на ту или иную степень глубины их усвоения, на чисто рациональный, или соединенный с эмоциональным отношением характер такого усвоения и т. п. [3, с. 41]. Однако абстрактные ссылки на глубину или поверхностность, на степень интернализации и т. д. не объясняют причин наличия или отсутствия мотивирующего влияния у тех или иных ценностных представлений. Остается открытым вопрос о том, почему некоторые ценностные представления оказываются более устойчивыми, почему они более тесно связаны с поведением, более глубоко усваиваются при одинаковой силе внешнего идейного воздействия. Подчеркнем, что сама глубина усвоения ценностного представления есть не что иное, как степень превращения его в реальный мотивирующий фактор деятельности субъекта.

Представляется, что, двигаясь по пути выделения ценностных представлений, реально детерминирующих практическое поведение личности, следует, прежде всего, определить методические средства и приемы, позволяющие отделить друг от друга представления, фиксирующие ценностное содержание явления на уровне «значения» и на уровне «личностного смысла» [6, с. 140—158]. Идея А. Н. Леонтьева о необходимости различать в ценностном представлении «значение» и «личностный смысл» объекта не всегда достаточно четко интерпретируется при ана-

лизе ценностного сознания субъекта. Так, А. Т. Москаленко и В. Ф. Сержантов полагают, что «всякая ценность есть единство знания и смысла, и только в таком случае объекты являются ценностями» [7, с. 193]. В этом высказывании и в следующих за ним интересных определениях значения как социально обобщенного отражения функциональной значимости объекта, личностного смысла, как роли объекта в контексте жизнедеятельности того или иного человека, акцент сделан на их единстве, в то время, как в индивидуальном сознании может преобладать та или иная сторона ценностного определения объекта, может быть нарушено их единство, они могут даже противоречить друг другу. «Безразлично, осознаются или не осознаются субъектом мотивы, сигнализируют ли они о себе в форме переживаний, интереса, желания или страсти; их функция, взятая со стороны сознания, состоит в том, что они как бы «оценивают» жизненное значение для субъекта объективных обстоятельств и его действий в этих обстоятельствах, придают им личностный смысл, который прямо не совпадает с понимаемым объективным их значением» [6, с. 150].

В ценностном сознании личности, таким образом, одно и то же явление может одновременно подвергаться нескольким аксиологическим определениям: соответственно выработанным общественным и групповым сознанием значениям и в соответствии с личностным смыслом. Лишь последние несут в себе интенциональность, пристрастность сознания субъекта, следовательно, имеют мотивационную функцию, влияют на выбор того или иного варианта действия, поступка.

Вместе с тем следует отметить, что, находясь в более тесной связи с поведением личности, ценностные представления, несущие личностный смысл, далеко не равнозначны по силе своего воздействия на это поведение. В обыденном сознании такое различие четко фиксируется в суждениях: «без этого можно обойтись», «без этого жить нельзя». Можно указать на ряд ситуаций внутреннего и внешнего характера, лишаящих те ценности, «без которых можно жить», реального регулятивного влияния. Это, например, сложность, проблематичность какого-либо рода деятельности, связанные с нею большие издержки, слабая вероятность успешного результата и т. п. Это может быть и недостаточная «вооруженность» субъекта средствами и способами деятельности по удовлетворению каких-то потребностей [11, с. 22, 67, 146]. В то же время в сознании субъекта некоторые вещи и явления ни при каких обстоятельствах не утрачивают своей притягательности, прочно подчиняют себе человеческую активность, являются устойчивыми ее ориентирами, придают ей качественное своеобразие. Понять природу и специфику этих ценностных представлений можно лишь углубляясь в проблему общей ценностной направленности личности, характеризующей конкретную сущностную определенность

последней. Человек формируется как личность, осваивая конкретные способы и формы человеческой жизнедеятельности, доступные ему в силу социально-классового положения и индивидуальных жизненных обстоятельств. В этом процессе он приобретает своеобразную и уникальную композицию социальных качеств, составляющую его сущностную определенность и требующую реализации, осуществления и развертывания в деятельности, причем в деятельности строго определенного характера, наделенной целым рядом конкретных характеристик, осознанно или неосознанно воспринимаемых субъектом в качестве базисных, исходных ценностей жизни, неотделимых от его персонального бытия и выполняющих роль предельных оснований оценки в общем ценностном видении окружающего мира.

Сущностные характеристики определенного типа жизнедеятельности, рассматриваемые субъектом в качестве исходных ценностей постольку, поскольку они имманентны его бытию, образуют общую, исходную ценностную направленность личности, содержанием, типом которой определяется статус тех или иных конкретных ценностных представлений, глубина их усвоения, их роль в мотивации поведения.

Вопрос о качественных характеристиках жизнедеятельности, составляющих содержание базисных ценностных представлений личности, в социологии и социальной психологии практически не исследован. В отдельных работах они фигурируют под именем потребностей в самоутверждении, в самореализации, в преодолении и т. п. Известны немногочисленные попытки типологизировать людей по критерию общей ценностной направленности. Такова типология Э. Шпрангера, выделившего шесть типов людей соответственно характеру ведущих ценностей жизнедеятельности [9, с. 55—59]. Интересную типологию личностей на основе доминирующей в ценностном сознании эмоции разработал Б. И. Додонов [5, с. 109—122]. Данные модели тем не менее не отражают общую ценностную направленность личности в ее целостности, в соответствии с системой социальных ролей и социальных функций, формирующих жизнедеятельность личности в конкретных общественно-исторических условиях, в соответствии с объективными потребностями функционирования и развития конкретной социальной системы.

Личностные представления о ценном, имеющие базисный характер, являющиеся системным осознанием сущностной определенности личности, нельзя выявить, предлагая респондентам оценить частичные, фрагментарные списки ценностей, составляемые с учетом узких, специализированных задач прикладного социологического исследования. Адекватность социологической информации действительному содержанию ценностных представлений личности не будет обеспечена в данном случае даже методикой, позволяющей дифференцировать зна-

чения и личностные смыслы, поскольку в вербальной оценке отдельных аспектов жизнедеятельности, в силу тех или иных обстоятельств и факторов, могут проявиться внешние, поверхностные слои ценностного сознания, имеющие стереотипный, неустойчивый характер. Более надежной, погашающей влияние ценностных стереотипов общественного сознания и преувеличение роли ценностных представлений, не имеющих тесной связи с практическим поведением, является стратегия социологического исследования, базирующаяся на синтезе оценок всех основных сторон и аспектов жизнедеятельности личности.

Реализация такой стратегии предполагает структурирование жизнедеятельности личности в трех основных ее измерениях. Прежде всего, необходимо выделить основные сферы жизнедеятельности, осознаваемые человеком как наиболее соответствующие его личностной определенности, рассматриваемые им в качестве наиболее подходящего поля самоосуществления. Из всего многообразия сфер человеческой жизнедеятельности можно выделить четыре основных: профессиональную, социально-политическую, семейно-бытовую, использование свободного времени. Каждая из этих сфер, как и вся жизнедеятельность в целом, может отличаться способом освоения реальности. По такому критерию можно выделить деятельность, преобладающим содержанием которой является преобразование реальности, получение конкретных практических результатов (практическая деятельность); деятельность, ориентированную на познание, исследование реальности (теоретико-познавательная деятельность); деятельность, ориентированную на эстетическое освоение реальности (эстетическая); деятельность, ориентированную на общение (коммуникативная деятельность). Кроме того, жизнедеятельность следует структурировать и в мотивационно-смысловом аспекте. Она может осуществляться ради удовлетворения личных потребностей, личного удовольствия, наслаждения (гедонистическая деятельность); ради интересов и потребностей других людей, общества, человечества (альтруистическая); подчиняясь долгу (ригористическая); ради самого процесса деятельности (процессуальная). Синтез ценностных представлений личности о жизнедеятельности в каждом из ее аспектов дает возможность получить трехмерную картину ценностного сознания, выражающую сущностную определенность личности и реально детерминирующую конкретные формы и особенности ее социального поведения.

Объективные потребности функционирования и развития социалистической общественной системы, будучи спроецированы на жизнедеятельность личности, образуют нормативную модель последней, отличающуюся такими сущностными характеристиками, как творческий труд в условиях социальной справедливости, в атмосфере коллективистских, интернационалистских, гуманных взаимосвязей людей, активное осуществление наро-

довластия, заинтересованное участие в гражданских и общественных делах. Социальные ценности, являющиеся необходимым условием осуществления такой совпадающей с родовой природой человека модели личностной жизнедеятельности, определены на апрельском (1985 г.) Пленуме ЦК КПСС: «Гарантированное право на труд и его вознаграждение, забота общества о человеке от его рождения и до глубокой старости, широкий доступ к духовной культуре, уважение к достоинству и правам личности, неуклонное расширение участия трудящихся в управлении — все это непреходящие ценности, неотъемлемые черты социалистического образа жизни. В них — важнейший источник политической стабильности, социального оптимизма и уверенности в будущем» [1, с. 7].

Таким образом, использование содержания ценностного сознания личности как критерия ее социальной активности предполагает: построение и операционализацию нормативной ценностной модели сущностных характеристик человеческой жизнедеятельности, вытекающих из природы социалистического строя, из особенностей социализма; разработку методических средств и приемов, позволяющих выявлять и фиксировать общую ценностную направленность личности, систему ее базисных ценностных представлений, выражающих ее сущностную определенность и реально детерминирующих практическое поведение (ценностную ориентацию); разработку аксиологической типологии личности по критерию совпадения с нормативной моделью социалистических сущностных характеристик жизнедеятельности.

Решение этих задач позволит более точно сопоставлять содержание ценностного сознания людей с содержанием их реального практического поведения, будет способствовать получению более надежной социологической информации об уровне социальной активности людей.

**Список литературы:** 1. *Материалы* Пленума Центрального Комитета КПСС, 23 апреля 1985 г. М., 1985. 2. Аза Л. А., Поддубный В. А., Ручка А. А. Ценностные ориентации рабочей молодежи. К., 1978. 3. Алексеева В. Г. Место ценностных ориентаций в построении типологии личности. — Социологические исследования, 1980, № 1, с. 34—43. 4. Архангельский Л. М. Ценностные ориентации и нравственное развитие личности. М., 1978. 5. Додонов Б. И. Эмоция как ценность. М., 1978. 6. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975. 7. Москаленко А. Т., Сержантов В. Ф. Личность как предмет философского познания. Новосибирск, 1984. 8. Попова И. М. Ценностные представления и «парадоксы» самосознания. — Социологические исследования, 1985, № 4, с. 29—36. 9. Психология личности. Тексты. М., 1982. 10. Рабочая книга социолога. 2-е изд., доп. М., 1983. 11. Симонов П. В., Ершов П. М. Темперамент. Характер. Личность. М., 1984. 12. Социальная активность личности в условиях развитого социализма. К., 1983. 13. Социальная активность специалиста: истоки и механизм формирования (социологический анализ). Х., 1983. 14. Философский энциклопедический словарь. М., 1983.

Поступила в редколлегию 16.11.85.

## ПОЛИТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ

Повышение эффективности подготовки будущих специалистов в вузе связано не только с их профессиональным становлением, но и формированием активной жизненной позиции.

XXVII съезд КПСС указал на необходимость развития политической культуры членов социалистического общества, повышение их общественно-политической активности.

Приобщаясь к ценностям политической культуры, усваивая прогрессивные политические идеи и идеалы, вырабатывая необходимые качества, умения и навыки их реализации, личность включается в общественно-политическую деятельность, становится ее субъектом и, таким образом, способствует функционированию и дальнейшему развитию политических и социальных институтов, норм, традиций.

Социологический подход к анализу политической культуры позволяет рассмотреть ее, с одной стороны, как элемент более широкой системы — культуры личности в целом, место и роль ее в структуре последней, взаимосвязь с другими подструктурами — профессиональной, нравственной, культурной, творческой деятельности, досуга и т. п.; с другой — проанализировать политическую культуру как сложное системное образование, структурными элементами которого выступают: политические знания, идейно-политические качества, умения и навыки политических действий. Политическую культуру студенчества характеризует уровень знаний общественных наук, основ организации и управления коллективом, теоретических и методических основ политико-массовой работы и др.

На основе политических знаний формируются политические убеждения, ориентации личности, ее идейно-политические качества: коммунистическая убежденность, сознательность, гражданственность и др.

На поведенческом уровне политическая культура предполагает умения и навыки осуществления общественно-политических функций: самостоятельно анализировать и оценивать сложные социально-политические проблемы современности с классовой, партийной позиции, отстаивать свои взгляды и убеждения, вести борьбу с проявлениями буржуазной идеологии, вести пропагандистскую, политико-воспитательную работу.

Чем выше уровень политической культуры, тем сознательнее, активнее участие в общественно-политической деятельности. Именно уровень политической культуры определяет формирование и развитие потребности в общественно-политической деятельности.

Участие студентов в общественно-политической деятельности — условие формирования их политической культуры.

Политическая культура предполагает участие в совершенствовании политических отношений, активное выполнение общественно-политических функций. Сравнительный анализ результатов проведенных в 1975—1980 и 1981—1984 гг. исследований позволяет сделать вывод о положительных тенденциях в развитии политической культуры студенчества, формировании потребности в общественно-политической деятельности.

По данным исследования, проведенного в 1981—1984 гг. в целом по 30 вузам Украины, в общественной работе участвуют 80 % опрошенных. Возросло число активистов в медицинских (91,1 %), творческих (85 %) вузах республики. Результаты исследования, проведенного в 1975—1980 гг., показывают, что наибольшее число активистов было в университетах (91,1 %). Существенное влияние на участие в общественной работе оказывает профиль вуза. Несколько ниже уровень участия в общественной работе студентов сельскохозяйственных (80 %), педагогических (70,5 %), институтов торговли (76,9 %) и технических (69,4 %).

Яркий показатель уровня политической сознательности студенчества — характер и направленность их ценностных ориентаций, отношение к общественно-политической деятельности. Материалы исследования свидетельствуют о формировании устойчивых политических убеждений. При сохранении общей коммунистической направленности ориентаций в данной сфере деятельности, их иерархии прослеживается более глубокое осознание идейно-политических ценностей социалистического общества, более четкая их структура. Преобладают идейно значимые мотивы участия студенческой молодежи в общественной работе (возможность приносить пользу обществу, людям, постоянного общения с людьми — 1—2 ранговые места), значимость выполняемого общественного поручения (3-е ранговое место). Устойчивыми являются ориентации на развитие личности в процессе общественно-политической деятельности (5-е ранговое место), на выработку таких идейно-политических и морально-деловых качеств, как гражданственность, коммунистическая убежденность, инициативность, ответственность, добросовестность, самостоятельность и др. (4-е ранговое место); возможность самореализации, проявления своих способностей (6-е ранговое место); личная склонность, потребность в общественной работе (7-е ранговое место).

Анализ корреляционной плеяды свидетельствует, что данные ориентации выступают как определенная система, ядро личностной структуры. Связующие звенья этой структуры — такие ценности, как возможность постоянного общения с людьми (фиксируется тесная корреляционная связь со всеми названными ориентациями) и потребность в общественной работе.

Социологические исследования, проведенные за период 1968—1984 гг., показали, что общение занимает одно из первых мест в структуре ценностей жизнедеятельности студенческой группы, оценки его значимости постоянно возрастают. Таким образом, в сфере общественно-политической деятельности реализуются наиболее существенные потребности личности. Об этом свидетельствуют и ответы студентов на вопрос «Что дает Вам общественная работа?»: Вырабатывает умение работать в коллективе — 70,2 %; строить свои взаимоотношения с ним — 59,9 %; способствует приобретению организаторских, воспитательных, агитационно-пропагандистских навыков — 59,9 %; развивает инициативу, самостоятельность — 47,9 %; делает жизнь интереснее — 31,7 %; расширяет кругозор — 22 %.

Наименее значимыми (индексы имеют отрицательную величину) остаются «возможность быть на виду; занимать престижное положение; руководить другими людьми; завоевать авторитет у администрации, преподавателей; стремление получить преимущественные права при распределении стипендии, мест в общежитии, назначении на работу». Приведенные корыстные мотивы так же выступают как системное образование. Связующее звено здесь — ориентация на завоевание авторитета у администрации, преподавателей. Данная подструктура практически не связана с социально значимыми ориентациями. Слабая связь существует лишь между двумя позициями подструктур — ориентациями на возможность проявить свои способности и преимущественные права при распределении материальных благ.

Значительно сократилась группа лиц, выполняющих поручения по обязанности. Причем данный мотив не связан с иными побудительными мотивами.

Сравнительный анализ политической культуры студентов 70-х и 80-х годов свидетельствует о повышении ее уровня у последних. Для студентов более значимыми стали возможность приносить пользу людям, постоянного общения с людьми, выработки идейно-политических и морально-деловых качеств, общего развития личности.

В то же время следует отметить, что несколько возросла оценка общественно-политической деятельности как средства достижения материальных преимуществ.

Рассмотренная структура ценностных ориентаций в сфере общественно-политической деятельности типична для студентов всех профилей обучения. Однако сравнительный анализ ценностных ориентаций студентов начальных курсов обучения (2-го) и завершающих (4-го) свидетельствует о возрастании участия в общественной работе в силу внешнего принуждения на старших курсах (дали поручение и обязали его выполнять — индекс значимости возрастает от 0,10 до 0,41). Это связано с тем, что к старшим курсам формируется ориентация на выполнение

общественной работы, более связанной с будущей профессиональной деятельностью. К сожалению, в вузах не всегда учитываются изменения в содержании ориентаций старшекурсников, вследствие чего число студентов, формально относящихся к выполнению общественных поручений или вовсе не выполняющих их, возрастает на IV курсе (соответственно 6,2 и 9,1 %).

О повышении уровня политической культуры свидетельствует изменение отношения к выполнению общественных поручений. Почти вдвое увеличилось число студентов, добросовестно выполняющих свои общественно-политические функции по сравнению с данными предыдущего исследования; сократилось число тех, кто формально относится к работе или практически не ведет ее.

Отношение студентов к выполнению общественных поручений тесно взаимосвязано с соответствием их интересов и склонностей будущим специалистам. Зафиксирована высокая корреляционная зависимость ( $K=0,6$ ) отношения студентов к общественной работе от соответствия поручения их интересам и склонностям.

Так, 80 % студентов, поручения которых соответствуют их интересам, творчески относятся к их выполнению. И наоборот, среди тех, у кого поручение не соответствует склонностям, 18 % опрошенных работу практически не ведут, 22 % относятся к выполнению своего поручения формально. Причем характерна следующая зависимость: чем в большей степени соответствует поручение интересам и склонностям студента, тем полнее раскрываются творческие возможности личности.

Сравнительный анализ распределения поручений за период 1975—1984 гг. свидетельствует о положительных изменениях в этом плане. По сравнению с данными 1975 г., почти на 14 % увеличилось число студентов, чьи поручения соответствуют их личным интересам и склонностям; почти на 6 % сократилось количество тех, кто выполняет поручение не по душе. По материалам исследования 1975—1980 гг., лишь у 1/5 опрошенных (31,9 %) общественные поручения соответствовали интересам и склонностям, по данным нынешнего — более половины (52,7 %). Соответственно сократилось число тех, у кого выполняемая работа соответствует не совсем или не соответствует полностью. Такая тенденция характерна для всех типов вузов республики.

Вместе с тем у довольно значительного числа студентов (36,7 %) поручения соответствуют не совсем их интересам и склонностям.

Поэтому вузам, их комсомольским организациям необходимо усовершенствовать систему индивидуальных поручений с целью их максимального соответствия интересам и склонностям студентов. Исследования показали, что резервов в этой работе немало. Это и более активное привлечение основной массы

студенчества к выполнению коллективных поручений и работе на базовых объектах ОПП, и более широкое участие студентов в агитационно-пропагандистской работе за пределами вуза, и многое другое. Необходимо соблюдать принцип равномерного распределения общественных поручений между студентами, ибо перегруженность студентов общественной работой существенно снижает ее эффективность.

Корреляционный анализ показал, что чем больше общественных поручений выполняет студент, тем меньше творчества проявляет он в своей работе. Так, только 7,5 % студентов, перегруженных общественными поручениями, творчески относятся к их выполнению. Если же поручений немного, творческое отношение к ним характерно почти для 50 % опрошенных.

В существенной мере отношение к выполнению общественного поручения детерминировано характером и направленностью ценностных ориентаций в этой сфере деятельности. Студенты, для которых общественная деятельность выступает как социально и лично значимая ценность, как правило, добросовестно и творчески относятся к выполнению поручения.

Тесная корреляционная связь существует между ориентацией на возможность выработки умений, навыков, качеств — инициативности, добросовестности, ответственности, самостоятельности и других, умением работать в коллективе и отношением к выполняемому поручению. Такая закономерность характерна для студентов всех типов вузов.

Для студентов, участвующих в общественной работе в силу внешнего принуждения (дали поручение и обязали его выполнить), наиболее характерно формальное отношение. Не отличаются творческим отношением и те, кто рассматривает общественную работу как средство достижения материальных преимуществ.

На отношение к выполнению поручения оказывает существенное влияние уровень политической культуры: степень подготовленности студентов к выполнению общественно-политических функций (знание общественных наук, основ организации и управления коллективом, политико-массовой работы, умение организовывать работу коллектива, вести пропагандистскую работу и др.). Лица, для которых характерен высокий уровень политической культуры, отличаются добросовестным и творческим отношением к выполняемым поручениям.

Студенты всех профилей обучения довольно высоко оценили знания, умения, навыки, обеспечивающие эффективное выполнение общественно-политических функций. Наряду со знанием специальных дисциплин ( $T_{jc}=0,93$ ) отметили необходимость умения организовывать работу коллектива ( $T_{jc}=0,91$ ), отстаивать свои взгляды и убеждения, вести борьбу с проявлениями буржуазной идеологии ( $T_{jc}=0,83$ ), самостоятельно анализировать и оценивать сложные социально-политические проблемы

современности ( $T_{jc}=0,86$ ), знаний основ организации и управления коллективом ( $T_{jc}=0,85$ ). Значительно ниже оценивается степень овладения ими. Причем, на отсутствие необходимой подготовленности к выполнению общественно-политических функций чаще ссылаются студенты медицинских (59,7 %), технических (43,7 %), творческих (40,3 %), сельскохозяйственных (39,8 %) вузов.

Среди трудностей ведения общественной работы 48,1 % опрошенных указали на отсутствие необходимых знаний, навыков, опыта. 39,9 % студентов отметили, что не владеют знаниями основ организации и управления коллективом, 33,7 % — теоретических и методических основ политико-массовой работы, 25,7 % — умением организовать работу коллектива и др.

Высокая корреляционная связь наблюдается между частотой выполнения организаторских функций и отношением к выполняемому поручению ( $K=0,45$ ). Для студентов, довольно часто выполняющих организаторские функции в процессе общественно-политической деятельности, характерно добросовестное и творческое отношение к выполняемому поручению (соответственно 38,6 и 56,6 %). И наоборот, те, кто не занимается организаторской работой, относятся к поручению формально (51,3 %) или вообще работы не ведут (34,4 %). В то же время значительное число студентов в вузах республики довольно редко или никогда не выполняют организаторские функции (37,5 %).

Анализ уровня политической культуры студенческой молодежи за период 1975—1984 гг. подтверждает не только положительные сдвиги в сознании студентов и состоянии общественной работы в вузах, но и наличие существенных противоречий между ориентациями и реальным поведением. Среди опрошенных в 1984 г. 20,8 % (2151 чел.) не участвуют в общественной работе. Особенно высоко число неактивистов в сельскохозяйственных и технических вузах — почти 1/4 не имеют поручений, в педагогических — (22,7 %), университетах — (18,2 %). Постоянные поручения выполняют не многим больше половины студентов.

Наиболее распространенная причина пассивного поведения — неудовлетворенность постановкой общественной работы в группе (на курсе, факультете, в вузе). 45,8 % опрошенных неактивистов указали на этот момент (1-е ранговое место). Наиболее высок процент неудовлетворенных ее постановкой в творческих вузах, институтах торговли, сельскохозяйственных, университетах.

Многим студентам, не участвующим в общественной работе, поручений не предлагали (39,5 % указали на эту причину как основную). Чаще ссылаются на это студенты сельскохозяйственных (48,3 %), педагогических (46,8 %) вузов. Пример-

но пятая часть студентов одной из основных причин считает, что им «предлагали поручение не по душе».

Изложенные причины — результат неудовлетворительной организации общественной работы в вузах Украины. Поэтому «неучастие в общественной работе» в некоторых студенческих группах — факт довольно распространенный (36,9 % отметили, что многие студенты их групп не занимаются общественной работой). Значительная часть студентов (27,6 %) как причину неучастия в общественной работе назвали отсутствие достаточной подготовки, опыта, навыков ведения работы, деловых, организаторских и личных качеств. Эти факты свидетельствуют о необходимости повышения политической культуры студенчества, совершенствования всех ее элементов, особенно выработки знаний, умений, навыков, качеств, необходимых для выполнения общественно-политических функций.

Материалы проведенных исследований убедительно показывают, что наиболее эффективная форма повышения политической культуры, общественно-политической активности студенчества — широкое развитие самостоятельных начал в сфере общественно-политической деятельности, и прежде всего, студенческого самоуправления. Эти формы способствуют формированию и развитию активности как качества личности. Самоуправление предоставляет возможность проявления инициативы, творчества, выработки умений, навыков управления коллективом.

Исследование 1984—1985 гг. показало наличие у студентов ориентации на участие в органах студенческого самоуправления.

Органам студенческого самоуправления отводится существенное место в управлении жизнедеятельностью вузовского коллектива, высказывается мнение о необходимости предоставления им самых широких полномочий.

*Поступила в редколлегию 18.11.85.*

*А. Е. ПОПОВ*

#### **ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

---

В новой редакции Программы КПСС указывается на необходимость повышения качества подготовки специалистов для организаторской, управленческой деятельности [2, с. 136]. Речь идет о формировании у будущих специалистов высокой активности в этой сфере деятельности (собственно, суть проблемы как раз

и состоит в том, что высшая школа не решает в полной мере эту задачу).

В научной литературе категория организационно-управленческой активности как относительно самостоятельной формы социальной активности изучена еще недостаточно. Зачастую она рассматривается лишь как один из компонентов производственной, управленческой, а иногда отождествляется с общественно-политической. Такой подход не позволяет выяснить и сам механизм ее формирования.

Не нашла своего отражения данная категория и в исследованиях, посвященных проблеме становления и развития социальной активности специалиста. Характерно, что в вузовских исследованиях в качестве относительно самостоятельных видов активности выделяются многие из них: профессионально-трудовая, творческая, научная, нравственная, активность в сфере свободного времени и др. Организационно-управленческая активность находит отражение лишь в рамках предмета исследования общественно-политической активности. Такое положение не позволяет в полной мере исследовать важные механизмы ее становления и развития в процессе трудовой, учебной, научной, нравственной и других видах деятельности студентов. В результате организационно-управленческая активность как формирующееся качество будущего специалиста находит лишь частичное отражение и не предстает интегральным качеством, формирование которого носит специфический характер. Малоисследованной остается проблема организационно-управленческой активности как целостного социального явления, существенного качества личности.

Некоторые авторы, указывая на необходимость выделения организационно-управленческой активности как самостоятельного вида социальной активности, не аргументируют правомерность такого выделения и главное — не анализируют ее специфику, структуру, критерии уровня и т. д.

Методологически важным является вопрос обоснования правомерности выделения организационно-управленческой деятельности в качестве самостоятельного вида деятельности.

Следует исходить из того, что ни один вид, ни одна форма социальной деятельности не обходятся без организации, которая, в свою очередь, как состояние упорядоченности достигается особым видом целенаправленной деятельности — организаторской. Это в равной мере относится ко всем видам деятельности, включая и управленческую, которая реализуется как на профессиональных, так и на общественных началах, на уровне самоуправления. Для успешного управления, — отмечал В. И. Ленин, — «...необходимо, кроме умения убедить, ...умение *практически организовать*» [1, т. 36, с. 173].

В условиях социалистического трудового коллектива все виды деятельности осуществляются не изолированно, а в комп-

лексе и практически одним и тем же субъектом — всеми членами коллектива. Поэтому относительно самостоятельное значение приобретает организационно-управленческая деятельность, которая образуется как бы на стыке всех видов деятельности коллектива и направлена на их регулирование. Причем от состояния уровня этой деятельности зависит эффект всех остальных видов деятельности. Благодаря организационно-управленческой деятельности достигается эффект комплексности, новый результат, отличный от простой суммы деятельностей. В таком аспекте организационно-управленческая деятельность приобретает черты системообразующего фактора. «...гвоздь» всей советской политики сводится к организации...», — подчеркивал В. И. Ленин [1, т. 45, с. 169].

Можно с полным основанием утверждать, что в уровне организационно-управленческой деятельности находит свое проявление социальная зрелость коллектива, а с точки зрения характеристики личности — ее социальная зрелость.

Таким образом, организационно-управленческая деятельность в коллективе — это органическая, составная часть управленческой деятельности, но не тождественная ей. Вычленив понятие организационно-управленческой деятельности, мы акцентируем внимание на практически деятельной стороне управления — реализации взаимодействия людей в процессе совместной деятельности. С этой точки зрения она имеет относительно самостоятельное значение и по содержанию самих функций. Организационно-управленческая деятельность в коллективе непосредственно связана с упорядочением совокупных функций членов коллектива, приведением их в своеобразный «ансамбль» и предполагает участие в этом процессе всех членов коллектива. Сознательная саморегуляция совместной деятельности и есть ее сущность.

В современном трудовом коллективе организационно-управленческая деятельность приобретает все большее значение и становится ядром самоуправления. Закон о трудовом коллективе и направлен на всемерное развитие активности масс в этой сфере деятельности, т. е. деятельности, которую В. И. Ленин называл «повседневным управлением». Повседневное управление — основное содержание организационно-управленческой деятельности.

Данный вид деятельности представляет собой настолько значимую составную часть управления, что некоторые авторы весь процесс управления иногда сводят к этой деятельности. Однако она имеет свою специфику, которая состоит в том, что организационно-управленческая деятельность, являясь как бы «вторичной» по отношению к другим видам деятельности, способствует осуществлению многообразных видов и форм человеческой деятельности. По своему функциональному назначению это своеобразная «метадеятельность» в том смысле, что

обеспечивает эффективность других видов деятельности. Только обеспечивая другие виды деятельности, она выступает как деятельность, имеющая свои цели, средства, мотивы и т. д. Как и всем видам деятельности ей присущи общие черты: наличие субъекта и объекта деятельности; активный, целесообразный и преобразующий характер, а в классовом обществе — политический.

Поскольку есть все основания для выделения организационно-управленческой деятельности в относительно самостоятельный вид, можно вычлениить и соответствующий вид активности личности, к которой применимы все основные критерии социальной активности.

В основе организационно-управленческой активности лежат социальные действия личности во имя познанной необходимости, продиктованные глубоким осознанием потребности общества в активной организаторской деятельности, желанием и стремлением включиться в процесс управления обществом, чувством сопричастности к делам коллектива, готовностью реализовать эту деятельность.

В общесоциологическом аспекте организационно-управленческая активность личности представляет собой определенным образом упорядоченную систему качеств, выражающих высший уровень ее социальности. В сущности это есть отношение к миру социальных ценностей, реализуемое личностью в организационно-управленческой деятельности, которая характеризуется высокой сознательностью, творческой инициативностью и результативностью.

Ценностное отношение как центральный и ведущий компонент организационно-управленческой активности неразрывно связано с мировоззрением личности, ее идейно-политическими и нравственными качествами. Организационно-управленческая активность базируется на высокой идейности, моральной воспитанности, преданности личности идеалам коммунизма. В этом проявляется ярко выраженный политический характер этого вида активности. «Безыдейная организованность, — указывал В. И. Ленин, — бессмыслица...» [1, т. 14, с. 126].

К числу важных критериев организационно-управленческой активности относится характер деятельности, проявляющийся прежде всего в уровне инициативности, ответственности и творческом подходе. Организаторская деятельность как никакой иной вид деятельности требует максимума творчества, инициативы и ответственности, ибо ее объектом являются люди. Она не терпит шаблонов и предполагает постоянный творческий поиск, смекалку, умение предвидеть, «...своевременно учесть и знать, где сосредоточить свои главные силы и внимание» [1, т. 40, с. 85]. Организационно-управленческая деятельность — это искусство, которое приобретается опытом.

Критерием организационно-управленческой деятельности яв-

ляется результат. Особенность данного показателя состоит в его комплексности: с одной стороны, он характеризуется тем вкладом, который вносит личность в рационализацию совместной деятельности, с другой — тем, что дает эта деятельность самой личности с точки зрения развития ее способностей, склонностей и задатков.

Вместе с тем необходимо учитывать специфику той роли и функций, которые выполняет специалист с высшим образованием. Во-первых, следует иметь в виду высокую ответственность этих функций, поскольку специалисту поручаются наиболее сложные участки производства, во-вторых, специалист в силу своего положения должен не только самостоятельно проявлять организационно-управленческую активность, но и формировать ее у других членов коллектива с учетом новейших научных достижений в сфере организации и управления; в-третьих, он должен вести организаторскую работу на научной основе, внедрять научную организацию труда, передовой опыт.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Программа Коммунистической партии Советского Союза: Новая редакция // Коммунист. 1986. № 4. С. 99—152.

Поступила в редколлегию 25.11.85.

И. Д. КОВАЛЕВА, канд. филос. наук

#### **НАУЧНОЕ ОБЩЕНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО РАЗВИТИЯ**

---

Одной из актуальных проблем повышения эффективности научно-исследовательской деятельности студентов является целенаправленное развитие научного общения [3, с. 132; 7, с. 59].

Сегодня наука выступает как сложное социальное образование. Выделяется две системы отношений: университет, институт, отдел, лаборатория и т. д.; научное сообщество, научная школа, проблемная группа и семинар, где особое место занимают неформальные структуры. «Общение в первых построено на разделении труда и иерархическом подчинении одних другим, во вторых — в основном на приверженности определенным теоретическим концепциям, совместном интересе к некоторой научной проблеме» [4, с. 122].

Мы исходим из характеристики научного общения как элемента научной деятельности и сферы научного производства, как социологической категории.

Анализ научной работы студентов показывает, что в современных условиях имеют место самые разнообразные формы и результаты этой деятельности. Около 50 % студентов IV кур-

сов вузов Украины работают на кафедрах по индивидуальному плану, участвуют в научных кружках, конструкторских бюро, научных отрядах, экспедициях, работают по госбюджетным и хоздоговорным темам, принимают участие в студенческом научно-техническом обществе.

М. С. Горбачев отмечал: «Ускорение научно-технического прогресса партия рассматривает как главное направление своей экономической стратегии, основной рычаг интенсификации народного хозяйства и повышения его эффективности, а значит, и решения важнейших общественных вопросов. Задачи развертывания научно-технического прогресса столь неотложны, что действовать надо не теряя времени» [1, с. 304].

Эти положения имеют непосредственное отношение к анализируемой проблеме, поскольку творческий характер деятельности студентов зависит от многих факторов: качества учебного процесса, применяемых форм, содержания и методов обучения; уровня научной квалификации профессорско-преподавательского состава вуза, научной организации и оснащенности техническими и наглядными средствами. Вопросы общения студентов сегодня связаны с репродуктивными и продуктивными методами обучения.

Анализируя репродуктивное и продуктивное в структуре творчества как общественного явления, В. Ф. Овчинников подчеркивает, что в социально-историческом плане диалектика вопроса связана не с процессом «снятия» одной стороны в пользу другой, а с движением по спирали, с утверждением гармонического единства сторон, новой их качественной взаимосвязи, адекватной всеобщему коммунистическому труду. «Принципиальная новизна в качественном изменении творчества как социально-исторического явления, репродуктивные и продуктивные функции общества на всех структурных уровнях человеческой жизнедеятельности органически соединяются. Формируется единая творческая деятельность, а соответственно — единый тип носителя творческого потенциала — социально однородный тип работника» [7, с. 42].

Тем не менее процесс формирования единой творческой деятельности сложен и противоречив. И формирование научного общения студенчества отражает эти сложные моменты. Об этом свидетельствуют и данные конкретно-социологических исследований. Научная деятельность студенчества невозможна без научного общения, вне научного сообщества и творчества коллектива ученых, занимающихся актуальными проблемами. Предпосылкой развития научного общения является знание студентами перечня этих проблем. В свете этого представляет интерес анализ ответов студентов на вопрос об информированности.

Несмотря на то, что информированность о научной продукции кафедр — одно из условий успешной постановки научно-исследовательской работы студентов, нами зафиксирован от-

носителем низкий уровень знаний тех проблем, над которыми работают ученые конкретных кафедр вузов (хорошо осведомлены лишь 24 % опрошенных).

Однако при возникающих трудностях в решении конкретных научных вопросов студенты, как правило, обращаются к преподавателю, научный же контакт с другими студентами, аспирантами, куратором группы в этом случае отсутствует.

На вопрос: «Обращаетесь ли вы к куратору по вопросам научной работы?» положительный ответ дали всего лишь 18 % студентов. Из этого можно сделать вывод о том, что возможности куратора группы в развитии научного общения реализованы еще не полностью.

«Большими резервами, — отмечает М. С. Горбачев, — располагает вузовская наука. Два десятка лет, если не больше, мы говорим о необходимости эффективного использования этого огромного научного потенциала, о том, чтобы ликвидировать ведомственную разобщенность между исследовательскими учреждениями, вузами и производством, а положение меняется очень медленно.

По имеющимся оценкам, вузы могут увеличить объем научно-исследовательских работ в 2—2,5 раза» [1, с. 20].

Поставленные перед страной масштабные задачи по ускорению научно-технического прогресса требуют определенной перестройки сознания. В связи с этим среди других задач перед куратором группы сегодня встает задача сформировать интерес к научной деятельности, осмыслить и понять ценность и перспективность научного общения в научной деятельности.

Далеко не полностью выполняются в развитии научной активности студентов вуза функции комсомольских организаций. Результаты исследования показывают, что лишь 7 % опрошенных ответили, что комсомольская организация уделяет этим вопросам внимание. В рекомендациях Всесоюзной научно-практической конференции «Актуальные проблемы коммунистического воспитания молодой инженерно-технической и научной интеллигенции» сказано, что следует направить усилия научных коллективов, работников высшей школы, комсомольских организаций на глубокий анализ воздействия усиливающихся связей высшего образования с наукой и производством, на формирование личности молодого специалиста, выявление роли конкретных факторов, влияющих на его становление [2, с. 197].

Вопрос о формах и путях развития научного общения взаимосвязан с теоретической разработкой и организацией системы обучения основным приемам и методам научного и технического творчества, с усвоением основ творческой деятельности человека. Ориентируясь на научную работу, включаясь в нее, студенты не рассматривают научное общение как важный элемент научной деятельности. Все еще преобладает опосредованное общение — общение с научной литературой. Иногда это единст-

венная форма. ЦК ВЛКСМ совместно с Академией наук СССР постоянно проводит всесоюзные школы молодых ученых и специалистов. К 1980 г. состоялось 144 всесоюзных школы молодых ученых по самым разнообразным проблемам науки, техники, производства [5]. Школы пользуются большой популярностью, так как позволяют реализовать непосредственное научное общение с ведущими учеными страны.

Данные социологических исследований говорят о том, что около одной трети всех результатов научных исследований, проводимых в развитых странах, в печати вообще не публикуются. Вот почему очень важны личные каналы информации, которые помогают ориентироваться в обширной научной литературе.

Конкретно-социологические исследования НИРС позволяют сделать вывод о том, что в условиях вуза возможности развития научного общения реализуются не полностью. Такие важные формы участия студентов в научно-исследовательской работе, как конструкторское бюро, научные экспедиции, студенческие научные отряды, еще не получили должного развития. Исследование эффективности коммунистического воспитания в вузах Украины показало, что на IV курсе участвует в работе конструкторских бюро 0,5 %, в научных экспедициях — 0,9 %, в студенческих научных отрядах — 0,2 %.

Следует выделить направления и этапы в развитии научного общения. Направления зависят от конкретных форм научной деятельности (проблемные семинары, научные отряды и т. д.), этапы связаны с решением конкретных задач по формированию, развитию, реализации научного интереса студентов, а также конкретных навыков научной деятельности. При этом важно превращение отдельных актов общения в постоянный процесс в его различных формах, который приводит к выработке навыков и культуры общения.

Говоря о культуре научного общения и культуре организации научно-исследовательской деятельности, необходимо иметь в виду культуру научной работы студентов, непосредственно включенных в исследовательский процесс, и культуру постановки и организации НИРС и УИРС в вузе. Насколько актуальна эта проблема говорит тот факт, что более половины опрошенных студентов отметили, что они не удовлетворены чтением таких курсов, как «Основы научных исследований», «Основы технического творчества».

Научное общение связано не только с культурой общения, но и со стилем мышления, который может рассматриваться как момент культуры. Анализ реального процесса развития научно-исследовательской деятельности студентов свидетельствует о том, что вопросы формирования стиля мышления в процессе научного общения не являются еще обязательным моментом нашего осознания, сложной системы взаимоотношений между

отдельными личностями, личностью и группой, между различными группами и подразделениями, связанными с НИРС.

Важно выделение общего и особенного в процессе научного и педагогического общения. В студенческой аудитории идет определенная переоценка учебного процесса, переориентация от репродуктивного характера учебной деятельности к самостоятельной творческой работе. При этом следует иметь в виду, что подготовленность выпускников к научно-исследовательской работе оценивается экспертами по месту работы ниже других элементов подготовленности. Вуз не имеет достаточно методических разработок, способствующих целенаправленному развитию научно-исследовательских качеств личности, рекомендаций по формированию научного общения, студенты еще не вовлечены в реализацию целевых комплексных научно-технических программ, в работу комплексных творческих молодежных коллективов (КТМК), организация которых связана с интенсификацией производства и формированием научно-технической интеллигенции.

Участие студентов в научно-исследовательской работе оказывает плодотворное влияние на их успеваемость. Как правило, они учатся на «хорошо» и «отлично». Но, отвечая на вопрос: «Что дает студентам участие в научной работе?», только на IV месте оказывается ответ: «Дает возможность проявить способности». Это говорит о том, что многие студенты в своей деятельности не видят творческих моментов, не осознают реальной перспективы творческой деятельности.

Представляет интерес и вывод о том, что если в свободное время студента больше всего привлекает такой вид занятий, как научная работа и ею он занимается часто (несколько раз в неделю, в месяц), то для его работы в вузе характерны прежде всего самостоятельность в подходе к решению научной проблемы, глубокий интерес, осознание необходимости этой работы для дальнейшей профессиональной деятельности. Это характерно для научной работы студентов и в том случае, если в свободное время отдается предпочтение чтению литературы по специальности. Однако у студентов еще не в полной мере сформированы содержательные мотивы участия в научной работе. Всестороннее развитие научного общения в ходе проблемных семинаров, в межфакультетских научных отрядах, комплексных творческих молодежных коллективах будет способствовать формированию мотивированного интереса к научной работе, повышению ее эффективности.

Особый интерес представляет вопрос развития научного общения в условиях студенческого самоуправления. Это может быть связано с развитием студенческих научных отрядов, когда в основу деятельности отряда положен договор о творческом содружестве комсомольских организаций вузов, научно-исследовательских, проектных, конструкторских учреждений и пред-

приятий народного хозяйства, создание комплексных творческих молодежных коллективов. Все это повышает значение проблемы общения и целеобразования, нормативного общения.

Анализ конкретно-социологического материала позволяет выработать структуру иерархии целей развития научного общения с учетом НИРС и УИРС. Активизация различных форм и видов научного общения способствует не только углублению творческих возможностей ученых-исследователей, но и деятельности организаторов науки, творческому применению их профессиональных и интеллектуальных способностей.

Необходимость развития научного общения вызвана и тем, что студенты невысоко оценивают взаимосвязь научной работы и коллективных форм творчества. Для выработки навыков научно-исследовательской работы студентов следует шире практиковать такие формы деятельности, в которых бы принимали участие студенты, аспиранты, молодые ученые. Это расширило бы научные коммуникации как сферу взаимодействия между молодежью, заинтересованной в научном общении.

**Список литературы:** 1. Горбачев М. С. Коренной вопрос экономической политики партии: Доклад на совещ. в ЦК КПСС по вопросам ускорения науч.-техн. прогресса 11 июня 1985 г. М., 1985. 2. *Актуальные проблемы коммунистического воспитания молодой инженерно-технической и научной интеллигенции.* М., 1985. Вып. 2. 3. *Коммунистические идеалы и становление личности студента.* Х., 1977. 4. Мирская Е. З. Социологические аспекты науки // *Вопр. философии.* 1985. № 9. С. 120—121. 5. *Научное творчество студентов.* М., 1984. 6. *Проблемы методологии и теории творчества.* Симферополь, 1984. 7. *Социальная активность специалиста: истоки и механизм формирования (социологический анализ).* Х., 1983.

*Поступила в редколлегию 25.11.85.*

*Л. В. ФИЛИНСКАЯ*

#### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ КОММУНИСТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ**

---

Ориентируясь в воспитании студентов на конечные результаты, нельзя обойтись без переосмысления сложившейся практики вузовского планирования. Управление воспитанием студенческой молодежи предполагает существование нескольких форм планирования.

Перспективное планирование в вузе представлено обычно комплексными планами (программами), объединяющими все формы и средства воспитательной работы в целостную систему формирования личности молодого специалиста. Такие планы — основа текущего планирования организационно-воспитательной деятельности вузовского коллектива. Они ликвидируют

разрозненность мероприятий, проводимых администрацией, общественными организациями, кафедрами; текущее планирование выступает в форме планов воспитательной работы партийных, комсомольских и других общественных организаций, кафедр, факультетов, включает мероприятия, рассчитанные на определенный календарный период (годовые, полугодовые, месячные планы); оперативное педагогическое планирование предусматривает организацию непосредственного воспитательного процесса, в системе которого выделяются проектировочные, конструктивные, организаторские, коммуникативные и гностические компоненты [2, с. 141—142]. Формы планирования в вузе дополняются личными комплексными планами студентов. Практика разработки и реализации индивидуальных комплексных планов позволяет проводить каждому студенту самоконтроль и самоанализ учебной, общественно-политической деятельности, формироваться духовно и нравственно, а субъектам воспитания в вузе — объективно оценивать динамику изменений, происходящих в процессе формирования индивидуальных качеств каждого студента.

Органическая взаимосвязь перспективных, текущих, оперативных планов воспитательной работы, а также личных комплексных планов студентов ставит вопрос о возможности применения программно-целевого подхода к планированию коммунистического воспитания студенческой молодежи.

Программно-целевой подход в управлении воспитанием предполагает не только качественное преобразование уже функционирующих планов, но и разработку целевой комплексной программы (ЦКП), которая будет обеспечивать координированность и согласованность действий всех звеньев, в компетенцию которых входит решение проблемы формирования социально активной, творческой личности специалиста.

Практика показала, что преимущества программно-целевого подхода проявляются при организации деятельности больших систем. Поэтому наиболее целесообразна разработка единой целевой комплексной программы (ЦКП) для вузов одного профиля (технического, гуманитарного, медицинского, сельскохозяйственного и т. д.). Устойчивая ориентация учебно-воспитательного процесса на его конечный результат как отличительная особенность целевого комплексного планирования — это ориентация на качества специалиста определенного профиля. Следовательно, система целей, подцелей, задач каждой программы, учитывая общие требования к выпускнику высшего учебного заведения, должна учитывать особенности той или иной профессии. Целевая программа инженерно-технических вузов должна способствовать усилению технологической и конструкторской подготовки студентов, развитию творческого инженерного мышления. В сельскохозяйственных вузах ЦКП будет обеспечивать подготовку специалистов агропромышленного

комплекса, в совершенстве владеющих методами рационального хозяйствования и готовых активно участвовать в распространении знаний среди сельских тружеников, формировании здоровых потребностей, высоких эстетических вкусов. От идейной убежденности, квалификации молодых учительских кадров во многом зависит содержательная и качественная сторона намеченных партией крупномасштабных преобразований в сфере образования и воспитания подрастающего поколения, подготовки его к общественно полезному труду. На формирование такой убежденности и квалификации должна быть нацелена программа педагогических вузов. ЦКП мединститутов будет отличаться особыми целями подготовки специалистов с высокими идейно-нравственными, гражданскими и профессиональными качествами, знающих и самоотверженных людей, способных уберечь человека от недугов, продлить его жизнь.

Представляется, что в целевой программе специфика различных профилей должна фиксироваться не только в целях, подцелях, задачах, но и в способах, методах, средствах их реализации.

Целевая комплексная программа коммунистического воспитания студентов для вузов определенного профиля отличается особой комплексностью. Комплексность программы можно понимать по-разному. Во-первых, как многоаспектность проблемы, для решения которой она создается. В студенческой среде еще не изжиты такие негативные явления, как пассивность, иждивенчество; образованность, информированность порой сочетаются с политической наивностью, нравственной пассивностью, профессиональная подготовленность — с недостаточно ответственным отношением к труду, общественным обязанностям. Выпускники вуза оказываются неподготовленными к руководству трудовыми коллективами, к реализации воспитательных, организаторских функций, к массово-политической работе. Во-вторых, комплексность как охват всех сфер деятельности воспитуемых, поскольку они доступны внутривузовскому влиянию. Следует планировать проведение воспитательной работы со студентами не только в аудиторных условиях, но и общежитиях, местах прохождения практики, ССО и т. п. В-третьих, комплексность как характеристика разнообразия включенных в программу мероприятий. Комплекс мероприятий, характеризующих достижение заданной цели, должен быть полным и в то же время неизбыточным. Малосодержательные мероприятия без конкретной цели, расчета на определенный результат ведут к общественной пассивности многих студентов, отсутствию у них интереса к общественной работе. Как показали результаты исследования по изучению эффективности коммунистического воспитания, около 20 % опрошенных не участвуют в общественной работе. Среди неактивистов 18,5 % опрошенных подчеркнули, что общественная работа их не интересует. И хотя

данный фактор не является главной причиной неучастия (занимает последнее, восьмое место), на него следует обратить особое внимание. Если составители плана не располагают научно обоснованными данными о воспитательном эффекте того или иного запланированного мероприятия в конкретных исторических условиях и обстоятельствах, результат запланированных воздействий окажется непредсказуемым и не будет гарантии достижения программных целей.

Таким образом, целевая комплексная программа коммунистического воспитания студенчества для вузов одного профиля должна обеспечить достижение тех целей и проблем, которые представляют интерес, а их решение является особенно актуальным и требует высокой степени согласованности действий исполнителей: ШКОЛЫ — ВУЗА — ПРОИЗВОДСТВА.

Осуществление ЦКП — длительный процесс\*. Субъекты управления должны быть ориентированы на постоянное совершенствование целевой программы, следуя динамике и потребностям общественного и духовного развития страны.

Подчеркнем, что конечная цель ЦКП — формирование специалиста, обладающего высокой политической, нравственной, профессиональной культурой. Важно, чтобы цели всех исполнителей по реализации программы были подчинены достижению конечных программных результатов при условии обеспечения полной согласованности между исполнителями. Такая согласованность предполагает, во-первых, определение конкретных целей для всех занятых подразделений (школы, вуза, предприятий, организаций); во-вторых, разграничение функций вузовских партийных, комсомольских, профсоюзных организаций, административных органов. Особенно важно, чтобы при дифференциации функций «не забыли» об органах студенческого самоуправления.

Данная программа разрабатывается для всего комплекса исполнителей. Разработка отдельных программ для школы, предприятий, организаций и т. д. как исполнителей лишена смысла. Их вклад в реализацию программы найдет отражение в соответствующих разделах по коммунистическому воспитанию планов экономического и социального развития предприятий.

Целевая комплексная программа для высших учебных заведений одного профиля должна выполнять функцию научно-нормативно-директивного документа, выступать в качестве методологической основы планирования воспитательного процесса. ЦКП предопределяет четкую целевую направленность всех вузовских планов. С ее помощью будет успешно решаться задача о внедрении при подготовке специалистов с высшим

\* Это одна из особенностей ЦКП в сфере воспитания, культуры, образования.

и средним специальным образованием эффективных методов и целевых форм обучения [1].

В тех случаях, когда имеются серьезные недоработки, недостатки, отставания отдельных направлений коммунистического воспитания, или возникают сложности в решении той или иной воспитательной проблемы, целесообразна разработка отдельных подпрограмм. Так, например, в силу актуальности и значимости целей по формированию профессионального самосознания студенчества данный раздел комплексного плана может выделиться в целевую подпрограмму, которая будет обеспечивать, во-первых, организацию совместной деятельности школы и вуза по профессиональной ориентации будущих абитуриентов, и, во-вторых, реализацию наиболее эффективных форм сотрудничества вуза с производством, позволяющих органически соединить процесс обучения и воспитания с предстоящей профессиональной деятельностью.

Система вузовского планирования должна включать элементы, представленные в схеме. Такая система будет служить наиболее эффективным средством оптимизации управления процессом воспитания.

#### **ЦКП коммунистического воспитания студентов для вузов одного профиля**

---

Перспективный комплексный план коммунистического воспитания студентов

Целевые подпрограммы

Текущие планы воспитательной работы партийных, комсомольских организаций, факультетов, кафедр

---

Оперативные планы

---

Личные комплексные планы студентов

---

**Список литературы:** 1. Основные направления экономического и социального развития СССР на 1986—1990 годы и на период до 2000 года. М., 1986. 2. Кузьмина Н. В. К вопросу о методах анализа нравственного воспитания студентов // Актуальные проблемы теории и практики нравственного воспитания студентов. Л., 1978. С. 140—143.

*Поступила в редколлегию 28.11.85.*

**ОБ ОДНОМ ПОДХОДЕ К ПОСТРОЕНИЮ МОДЕЛИ  
ДИНАМИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КУЛЬТУРЫ СПЕЦИАЛИСТА НА ЭТАПЕ  
ВУЗ — ПРОИЗВОДСТВО**

---

В социологическом исследовании профессиональной культуры специалиста важно зафиксировать ее уровень не только в статике (как застывшее, покоящееся взаимодействие ее элементов на том или ином этапе формирования), но и в динамике (в состоянии преемственности), что позволит прогнозировать данный процесс. В решении этой задачи эффективным является построение модели динамического состояния культуры на основе методов регрессионного и факторного анализа, техника которых основательно разработана в специальной литературе [1; 2]. Следует отметить, что если первый метод нашел достаточно широкое применение в эмпирических исследованиях, то возможности факторного анализа в измерении сложных системных характеристик социальных объектов и прогнозировании их развития используются далеко не в полной мере [1, с. 2].

Обосновывая возможность и смысл построения такой модели, следует исходить из того, что профессиональная культура как системное качество диалектически разворачивается в виде постадийного перманентного процесса. Каждая ее стадия как относительно самостоятельный этап процесса завершается новым состоянием, без которого сдерживается (или же совсем не наступает) последующая. Так, уже сам выбор профессии абитуриентом является результатом сформированности у него элементарных предпосылок структурирования профессиональной культуры вообще как качества личности (уровень общеобразовательной подготовки, осведомленность о профессии, интерес к ней, профессиональные задатки, склонности и т. д.). Развиваясь и взаимообогащая друг друга, они преобразуются в новую предпосылку и т. д.

Вычленение этапов формирования профессиональной культуры специалиста с учетом постадийной ее завершенности как предпосылки «скачков» в новое качество имеет важное теоретическое и практическое значение. Традиционно, в хронологическом отношении весь срок обучения в вузе разделяется на курсы и семестры. Каждый курс, семестр в принципе должен завершаться новым качественным состоянием подготовки специалиста, без которого нельзя перейти в последующий этап. Однако такое разделение в большей мере приспособлено для информационного метода обучения, в соответствии с которым профессионализация личности осуществляется по схеме: усвоение общетеоретических знаний — усвоение специальных зна-

ний — апробация знаний (практика). Переориентация учебного процесса на активные формы освоения профессиональной культуры студентом требует конкретизации данной схемы, ее содержательной корректировки. Учитывая глубокую преемственность формирования этой культуры в системе школы — вуз — производство (деятельность вуза выходит на эту систему: профориентация школьной молодежи, контроль за стажировкой молодого специалиста), необходимо выделять по крайней мере шесть стадий, которые должен пройти специалист. Это — подготовка к выбору профессии; адаптация к целям обучения и средствам их достижения; научно-практическое освоение общетеоретических знаний; научно-практическое освоение специальных знаний; научно-практическое освоение умений и навыков профессиональной деятельности; адаптация к практической деятельности. Под «научно-практическим освоением» мы понимаем активные, творческие формы деятельности студентов.

Границы этих стадий, конечно, подвижны, но в основном они находятся в глубокой преемственности и нарушения на какой-либо стадии неизбежно ведут к противоречиям на последующих. Например, если на стадии адаптации студентов к целям обучения [2] мы не разъясним содержание целей и не укажем пути их достижения, то на следующем (чрезвычайно важном с точки зрения подготовки специалиста высшей квалификации) этапе мы будем иметь незаинтересованное, формальное отношение к освоению общетеоретических знаний. Подтверждением этому служит тот факт, что почти 50 % студентов вторых курсов настроены на то, что общетеоретические знания лишь отчасти необходимы специалисту избранного ими профиля (3,9 % указали, что они вообще не нужны). Такая установка довольно устойчива и с трудом поддается изменению в процессе освоения самих знаний.

Выделение стадий формирования профессиональной культуры и уточнение их функционального назначения имеет важное методологическое значение для социологического исследования. Это дает возможность интерпретировать все многообразие форм активности студентов на каждой из стадий как состояние формирования профессиональной культуры специалиста, т. е. выявлять ее динамическую структуру, используя для этой цели математическую модель.

Суть предлагаемой модели заключается в следующем. На всех выделенных этапах методом факторного анализа измеряется уровень профессиональной культуры, соответствующий специфике каждого из этих этапов, и формируется вектор ее значений. Затем строится регрессионная модель, объясняющая зависимость значений признака «профессиональная культура» на «выходе» (период адаптации к практической деятельности) от значений данного признака на предыдущих этапах.

В использовании метода факторного анализа для измерения

профессиональной культуры важная роль отведена построению признакового пространства. Во-первых, набор признаков должен отвечать требованиям необходимости, т. е. признаки, на основе которых измеряется профессиональная культура, должны описывать ее со всех сторон как системное качество с учетом специфики этапа. Во-вторых, набор признаков должен отвечать требованиям достаточности — содержать те и только те признаки, которые необходимы для всестороннего представления профессиональной культуры. Оба эти требования реализуются в процессе факторного анализа в итеративной многошаговой процедуре. Сначала формируется максимально большой набор признаков, безусловно отвечающий требованиям необходимости, затем из него отбираются наиболее информативные. Набор признаков, исключение хотя бы одного из которых ведет к существенному изменению факторного решения, считается корректно сформированным и позволяющим измерить профессиональную культуру на соответствующем этапе. Очевидно, что проведению факторного анализа должен предшествовать системный анализ культуры как объекта измерения.

В матричной форме модель факторного анализа выглядит следующим образом:  $Z_k = A_k \cdot P_k$  (1), где  $Z_k$  — исходный набор признаков, с помощью которых измеряется профессиональная культура  $k$  этапа;  $A_k$  — вектор факторных нагрузок, элементами которого являются коэффициенты корреляции между исходными признаками и фактором профессиональной культуры на  $k$  этапе;  $P_k$  — вектор значений фактора профессиональной культуры на  $k$  этапе.

Факторные нагрузки и значения фактора получаются из решения модели (1) и дополнительного условия:  $R_k = A_k \cdot A'_k$  (2), где  $R_k$  — корреляционная матрица исходных признаков на  $k$  этапе.

После того, как измерен уровень профессиональной культуры у каждого индивида на всех этапах ее формирования, строится регрессионная модель, объясняющая зависимость значений культуры на последнем этапе от значений ее на предыдущих. Регрессионная модель в матричной записи имеет вид:

$\hat{P}_*^m = \hat{\beta}^m P$  (3), где  $\hat{P}_*$  — вектор оценок значений профессиональной культуры на последнем ее этапе;  $\hat{\beta}$  — вектор коэффициентов регрессии;  $P$  — матрица значений профессиональной культуры на предыдущих этапах.

Коэффициенты регрессии находятся из уравнения

$$\beta = R^{-1}U, \quad (4)$$

где  $R^{-1}$  — корреляционная матрица факторов профессиональной культуры, измеренных на всех предыдущих этапах;  $U$  — вектор, элементами которого являются коэффициенты корреляции фактора профессиональной культуры на последнем этапе с факторами предшествующих этапов.

Оценив параметры предложенной модели (1) — (4), можно оценить вклад каждого этапа в процесс формирования профессиональной культуры специалиста в вузе. Важно то, что построение такой модели на основе материалов конкретно-социологического исследования позволит прогнозировать данный процесс, имея лишь исходные сведения (например, соответствующая информация об абитуриенте, первокурснике, студентах второго курса и т. д.).

Представляется перспективным построение модели не только динамического состояния профессиональной культуры, но и культуры учебно-воспитательного процесса в целом с учетом качественной определенности его структурных элементов.

**Список литературы:** 1. Браверман И. М., Мучник И. Б. Структурные методы обработки эмпирических данных. М., 1983. 2. Иберла К. Факторный анализ. М., 1980.

*Поступила в редколлегию 28.11.85.*

*А. М. ГОРБУНОВА*

#### **ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ МНОГОМЕРНОГО МАТЕМАТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ТИПОЛОГИИ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА К ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стратегия ускорения социально-экономического развития страны (повышение темпов экономического роста, всемерная интенсификация производства на основе научно-технического прогресса, структурной перестройки экономики) предполагает повышение эффективности труда инженерно-технических и научных работников. Эффективность этого труда во многом зависит от качества подготовки специалиста в вузе. На производстве ощущается противоречие между потребностью в полном и глубоком использовании социальной активности выпускника вуза и его медленным вхождением в практическую деятельность (период адаптации составляет пять и более лет).

Важным направлением в сокращении сроков и обеспечении устойчивости адаптации молодого специалиста на производстве является улучшение его практической подготовки на основе укрепления и развития форм обратной связи вуза с производством. Вопросы совершенствования деятельности вуза в этом направлении получили дальнейшее развитие на XXVII съезде КПСС [2, с. 36].

В Харьковском университете поиски более совершенных форм сотрудничества с предприятиями народного хозяйства привели к созданию системы «Стажер» (с 1976 г. введен методический контроль за стажировкой молодого специалиста в

течение первого года его работы по специальности). Стажировка как переходный этап от учебной к трудовой деятельности призвана обеспечить организацию первого года работы выпускника и эффективную его адаптацию к профессии, формам жизнедеятельности трудового коллектива, бытовым условиям.

Методический контроль вуза за стажировкой способствует повышению ее эффективности и предполагает постоянное изучение требований, предъявляемых современному специалисту народным хозяйством, и корректировку учебно-воспитательного процесса в соответствии с этими требованиями.

«Стажер» — это социолого-технологическая система с долгосрочным прогнозом. Она позволяет из года в год накапливать унифицированную информацию о качестве подготовленности выпускника по оценке руководителей производства и регулировать процесс обучения в вузе и процесс адаптации «новичка» на производстве через выявление реальных условий его деятельности и конкретно преодолеваемых трудностей адаптации.

В настоящее время университет располагает социологической информацией о выпускниках-стажерах за 1975—1985 гг. Ежегодно рассылается по тысяче запросов на отзывы-характеристики выпускников, на которые поступает более 40 % ответов. За период действия системы получено более 4 тыс. отзывов-характеристик о трудовой и общественной активности выпускников-стажеров, собраны объективные данные о процессе адаптации (более 7 тыс.), проведено 300 интервью, опрошено по специальной социологической анкете две тысячи молодых специалистов.

На базе такой социологической информации появляется возможность применить современные методы вычислительной математики и многомерного математического анализа для построения типологии социальной адаптации выпускника вуза на производстве. В ХГУ была предпринята попытка системного изучения типов и уровней адаптации выпускника к практической деятельности.

Актуальный вопрос, который возникает в процессе социологического изучения проблемы адаптации, — определение сущности понятия. В литературе данный вопрос решается противоречиво. Ряд авторов определяет процесс адаптации как процесс приспособления человека к среде, в результате которого достигается равновесие жизнедеятельности личности и социальных условий, их соответствие. Критериями такого равновесия могут выступать уровень эффективности труда работников и уровень его удовлетворенности различными аспектами и условиями труда, общения, быта.

Понятие социальной адаптации в других случаях трактуется расширительно и, по существу, совпадает с понятием социа-

лизации личности. Специальных работ, посвященных социальной адаптации как самостоятельной проблеме, еще недостаточно. Чаще всего к данной проблеме обращаются в связи с изучением проблем социальной активности личности, эффективности деятельности трудовых коллективов, качества подготовки специалиста, текучести кадров, миграции населения и др. Однако подход остается односторонним: акцентируются приспособительные моменты адаптации, рассматриваются ее отдельные стороны в ущерб комплексному изучению. Недостаточно изученными остаются вопросы критериев, уровней, показателей адаптации, методов измерения адаптированности личности в трудовом коллективе, разработки механизма социологического контроля за адаптацией выпускника вуза с целью управления таким процессом.

В буржуазной социологии адаптация зачастую принимается как более высокий уровень приспособления человека к среде по сравнению с другими видами приспособления (в основном, биологической) [5; 7].

Буржуазные ученые определяют процесс адаптации в качестве равнодействующей во взаимоотношении субъекта и объекта, которая обеспечивает их равновесие, а уровень адаптированности личности к среде — как согласованность между ними, отсутствие конфликтов. В целом личности отказывается в активном, преобразующем начале, она представляется как пассивный элемент адаптации, неспособный изменить того, что идет вразрез с официальными нормами, с утвердившимися отношениями. В установлении «согласия» и «равновесия» буржуазные ученые видят путь избавления от потрясений, неизбежных для капиталистического строя.

Исследуя понятие социальной адаптации, социологи-марксисты исходят из диалектического взаимодействия личности и общества. Адаптация рассматривается не по аналогии с процессами биологического мира, а как самостоятельное явление. Содержанием адаптации может быть только формирование активно, творчески настроенной личности, свободной внутри социальной общности от угнетения. Правы авторы, которые рассматривают явление адаптации с учетом влияния таких факторов, как социальная активность личности, характер, уровень развития общественных отношений и т. п. [1; 4; 6].

Определяющий момент в характеристике процесса адаптации — профессиональная деятельность, исходная связь — труд и личность, определяющий принцип-единство интересов общества, коллектива и личности.

Таким образом, социальная адаптация — это вхождение молодого специалиста в активную деятельность, освоение им форм и социальных норм деятельности трудового коллектива в процессе творческой, преобразующей деятельности по развитию коллективных целей, форм, норм, интересов и ценностей

деятельности и согласование с индивидуальными потребностями личности в характере общественно значимых явлений. Адаптация как самоутверждение личности связана с выражением активного отношения к миру, выступает как способ и средство формирования социальной зрелости молодого специалиста. На процессе адаптации сказываются особенности социально-экономического и политического развития общества. Успешность адаптации в большей мере определяется конкретными условиями жизни выпускника. Адаптация связана с существенным изменением цели, характера, условий деятельности, социального окружения, а также статуса и функций молодого специалиста. Объекты адаптации — профессиональный труд, общественная жизнь коллектива, межличностное общение, досуг, быт — формируют многообъектность среды адаптации, обуславливая сложность и противоречивость этого процесса.

В проведенном социологическом исследовании были выделены следующие критерии социальной адаптации выпускника вуза на производстве: характер деятельности, результаты трудовой деятельности, уровень освоения должностных обязанностей, качество работы, профессиональная компетентность (уровень проявившейся подготовленности в области общетеоретических, специальных знаний, навыков практической деятельности), уровень активности в трудовой, общественно-политической, творческой, эстетической сферах деятельности трудового коллектива, уровень общения — культура поведения и отношения с людьми, уровень проявления нравственных качеств адаптирующегося. Оценки таких показателей поступают ежегодно через систему «Стажер» в виде экспертных оценок руководителей производства, стандартизованных по специальным социологическим документам.

В результате применения математического метода факторного анализа [3] появилась возможность из предложенного набора показателей выделить следующие факторы адаптации: «включенность в различные виды деятельности», «профессиональная подготовленность», «развитость коллективистских качеств личности», организация труда», «нравственные качества». На основе выделенных факторов методом кластерного, дискриминантного анализа была проведена классификация выпускников-стажеров по критерию уровня адаптации к практической деятельности с учетом всего набора выделенных факторов. Было выделено семь групп, для каждой из которых была определена дискриминантная функция:

$$a = \sum_{i=1}^n a_i x_i + a_0,$$

где  $n$  — число показателей,  $k$  — номер группы.

Вероятность отнесения  $l$ -го объекта (молодого специалиста) в  $k$ -ую группу определялась следующим образом:

$$P_l^k = \frac{l^{ak}}{\sum_{t=1}^l l^t} d_l.$$

Для получения предварительного разбиения использована  $Q$ -техника факторного анализа [3].  $Q$ -техника в отличие от  $R$ -техники группирует не признаки, а объекты, и смысл выделенных факторов «группы — классы — объекты». Чем больше вклад фактора-класса, тем больше объектов вошло в этот класс.

Оценку полученному разбиению можно сделать, используя  $F$ -критерий для каждой пары классов.

Таким образом,  $Q$ -техника факторного анализа позволила найти число типов-групп (классов), на которые разделились молодые специалисты по уровню адаптации к практической деятельности. Дискриминантный анализ показателей «типа» адаптации позволил провести окончательное разделение и получить статистические оценки вероятностей как границ группы (класса), так и отдельного индивида — возможность (вероятность) последнего принадлежать именно данной группе, « $k$ »-ой.

Полученные «типы» адаптации были описаны показателями социальной активности молодого специалиста на производстве, показателями его социальной деятельности в вузе, социально-демографическими. Корреляционный анализ этих характеристик по выделенным группам позволил установить, что типы адаптации молодых специалистов к практической деятельности неоднородны с точки зрения описываемых показателей.

Проведенное изучение процесса социальной адаптации выпускника-стажера на производстве является перспективным как для прогнозирования развития учебно-воспитательного процесса в вузе, повышения качества подготовки специалистов с учетом требований производства, так и для разработки социального механизма управления процессом адаптации выпускника вуза в трудовом коллективе с целью сокращения срока адаптации, повышения эффективности трудовой деятельности выпускника вуза, становления его социальной зрелости.

Такая перспектива открывается на основе создания банка социологической информации и разработки единой прогнозирующей информационной системы оценки качества подготовки специалиста, включающей подсистемы «абитуриент», «студент», «стажер», «выпускник», которая позволяла бы оперативно получать любую справочную информацию об уровне подготовленности выпускника в вузе, о вопросах его адаптации на производстве и принимать социально-эффективные управленческие решения.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. 3. Иберла Р. Факторный анализ. М., 1980. 4. Исторический материализм как теория социального познания и деятельности. М., 1972. 5. Пиаже Ж. Избранные психологические труды. М., 1969. 6. Социальная активность личности: истоки и механизм формирования. Х., 1984. 7. Шибутани Т. Социальная психология. М., 1961.

Поступила в редколлегию 02.12.85.

В. Н. НИКОЛАЕВСКИЙ

### МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В СТУДЕНЧЕСКОМ И ТРУДОВОМ ИНЖЕНЕРНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

---

Исходя из острой общественной потребности в комплексной творческой самоотдаче каждого члена общества, правомерно выделять и наращивать в структуре жизнедеятельности личности интегральное качество «социальная культура». Социальная культура — это качественно зрелое проявление социальности, когда социальный субъект добровольно и осознанно проявляет готовность и умение совершенствовать свои связи с обществом через интенсивное осмысление его социального заказа, стабильное приведение в соответствие своих качеств и потребностей общества, целенаправленное обеспечение собственной комплексной гармоничной общественной реализации.

В толще социальной культуры можно выделить две группы встречных компонентов. Одни из них формируются на базе потребностей общества (зрелые формы реализации социальных функций, культура разумных потребностей, усвоение передового социального опыта, качество хозяйского отношения к общественному достоянию). Другие выступают преимущественно индивидуальной прерогативой: сознательная и последовательная гармонизация различных видов активности в рамках совокупного социального поведения; целевые формы общения, ведущие к духовно высокому качеству социального климата совместного труда и досуга, и др.

Расширенное воспроизводство указанных социально-культурных качеств обеспечивается через активное, научно управляемое действие основных элементов в системе «личность — трудовой коллектив — общество» и реализуется посредством определенных внутрисистемных механизмов, которые обеспечивают связь между элементами. Такая связь (равно, как и совокупность процедур, обеспечивающих ее) отлаженная, устойчиво-повседневная, несет определенный запас традиционного и на этой основе обеспечивает функционирование сложного объекта.

Исходя из такой «обслуживающей» предназначенности механизмов, можно выделить их основные типы. Во-первых, реальной является группа механизмов, причастных к становлению, функционированию, развитию и совершенствованию социальной культуры; во-вторых, механизмы могут быть дифференцированы соответственно характеру влияния основных факторов на развитие социальной культуры, т. е. это механизмы внешнего воздействия (со стороны коллектива или общества) и внутреннего (самовоспитания); в-третьих, возможна и иная основа деления — отраслевая, согласно которой правомерно рассматривать организационные, производственные, воспитательные, досуговые и др. механизмы; в-четвертых, всей практикой совершенствования социализма выдвинута потребность в комбинировании усилий и влияний со стороны различных структур. В решениях XXVII съезда КПСС содержатся рекомендации о необходимости учитывать идеологические последствия материальных процессов и управленческих решений. Отсюда и вытекает целесообразность использования своеобразных «опосредованных» механизмов: видеть и использовать организационные моменты в типично воспитательных конструкциях, и столь же органично учитывать воспитательную направленность традиционно организаторских и хозяйственно-производственных решений. Как показывают исследования, именно в данной группе механизмов заложены еще не использованные серьезные резервы возвышения социальной культуры молодежи. Некоторые из них были прояснены в результате цикла конкретно-социологических исследований, проведенных в 1982—1984 гг. при участии автора среди научно-технической предынтеллигенции и работающей молодежи. В 1983 г. были проинтервьюированы 37 инженеров производственного объединения «Укрэлектромаш»; в 1983 г. изучены суждения и ориентации 1169 харьковских инженеров и ученых в возрасте 22—35 лет по вопросам возвышения их гражданской зрелости; в 1984 г. изучены духовные ориентации 187 инженеров, являющихся пропагандистами системы партийной и комсомольской учебы, 5-ти харьковских машиностроительных заводов; в 1983—1984 гг. осуществлен фронтальный опрос студентов выпускного курса физико-технического факультета ХГУ по проблемам влияния общественных наук на развитие социальной активности.

Возьмем конкретную проблему: как реально сочетаются основные виды (профессионально-творческая, общественно-политическая, духовно-познавательная) в совокупной активности молодежи? Оказалось, что лишь 1,7 % молодых специалистов в возрасте до 25 лет характеризуют это сочетание как оптимальное, 24,8 % — в целом удовлетворены им; в следующей возрастной группе (26—30 лет) — показатели соответственно 4,8 и 41,5 %, в более старшей группе (31—40 лет) — 3,1 и 48,8 %. В одном из исследований респондентам было предло-

жено решить несложную социологическую задачу: показать, как реально воплощена картина соотношения трех названных видов активности в рамках целостной творческой реальности, и как оптимально, на их взгляд, они должны сочетаться (суммарная деятельность принята за 100, а каждая структурная активность выражена в процентах, соответственно временным затратам таким образом, чтобы их сумма была равна 100). Суждениями всей молодежной группы (22—35 лет) реальная картина выглядит так: профессионально-творческая активность воплощает в себе 60,8 % всей совокупной активности, общественно-политическая — 18,1 %, духовно-познавательная — 21,1 %. Идеальная модель такова: профессиональная — 57,9, другие соответственно — 17,1 и 25 %. В количественном отношении рассогласование реальной и идеальной моделей активности незначительно: избыточность профессиональной и общественно-политической соответственно в 3 и 1 % и недостаточность духовно-познавательной — в 4 %. Однако этот перепад должен быть удвоен, если учесть, что происходит не абсолютное наращивание объемов, а их перераспределение в рамках целостного образования. Важным представляется и качественный аспект данного рассогласования: относительно к определенной группе молодежи оно воплощает в себе известное «нездоровье» личностного климата в управлении своей многосторонней деятельностью. В исследовании 1983—1984 гг. из 1116 респондентов лишь 396 (35,4 %) утверждают, что общественная деятельность способствует успешному выполнению производственной работы и профессиональных функций в целом. Остальные — 270 чел. (24,3 %) склонны видеть «автономность» этих двух видов деятельности, 264 чел. (23,6 %) не смогли сформулировать однозначного суждения и, наконец, 186 чел. (16,7 %) убеждены в том, что участие в общественной работе отрицательно сказывается на их профессиональной деятельности.

Полагая, что проблема научно достоверного оптимального дозирования основных видов активности в их целостности нуждается в специальном исследовании и обсуждении, ограничимся выводом о том, что реально существует достаточно интенсивная ориентация молодых инженеров в сторону повышения духовно-познавательной активности. Поэтому следует искать такие механизмы, в которых на основе именно этой естественно сложившейся устремленности могли бы усиливаться, наращиваться и другие виды. Речь идет о таких комбинациях процедур и организационных решений, которые были определены как «опосредованные», косвенные механизмы. Применительно к воспитательной практике эту задачу следует видеть так: не только формировать традиционным путем и развивать активность, но и заложить ее в сам процесс воспитания. Иными словами, и воспитание активности, и активность в воспитании, когда расширяется сфера ситуаций, в которых индивиды, по словам

К. Маркса и Ф. Энгельса, «духовно творят друг друга»\*. «Успешное решение намеченных задач партия связывает с **повышением роли человеческого фактора**. Социалистическое общество не может эффективно функционировать, не находя новых путей развития творческой деятельности масс во всех сферах жизни»\*\*.

Изучение духовных запросов выпускников вуза и молодых специалистов показало, что в целом они удовлетворены качеством информационно-образовательных потоков, идущих от преподавателей общественных наук в вузах и от идеологического актива на производстве. Применительно к разным духовно-познавательным задачам (и в разных коллективах) удельный вес удовлетворенных весьма высок: 85—90 %. Однако там, где начинается более высокий «социальный этаж» в воспитательной практике, т. е. где общение воспитателя и воспитуемого строится по принципу не однонаправленного воздействия, а на механизмах обратной связи,— удовлетворенность инженерной и студенческой аудитории резко падает. Так, лишь каждый пятый студент физико-технического факультета, оценивая с высоты 5-го курса всю ретроспективу учебных занятий, смог убежденно сказать: «всем ходом учебного процесса у меня пробуждено устойчивое стремление к просветительской и воспитательной деятельности, к индивидуальной шефской работе». Не более 30—40 % студентов (в среднем по всему циклу общественных наук) почувствовали благодатный импульс к самостоятельному изучению общественных наук в послевузовский период. Не могут удовлетворить организаторов идеологической работы и оценки, данные воспитательной практике молодыми сотрудниками научно-инженерных коллективов. К примеру, каждый 3-й инженер хотел бы в процессе массово-политических мероприятий, проводимых в коллективе и его же силами, научиться умению вести дискуссию, отстаивать свои позиции. Но реально смогли (по данным исследований 1983 г.) лишь 9—10 %. Многие члены инженерных коллективов (47—52 %) видят в воспитательной практике авторитетное средство общения в совместном искании истины и тем самым улучшения духовного климата своей трудовой ассоциации, но в рамках реальных мероприятий это могут сделать только 14—17 %. Возникает потребность возвышения реального, деятельного осуществления хозяйского отношения к воспитательной и в целом духовно-познавательной деятельности.

На наш взгляд, применительно к данным ситуациям эффективными были бы такие механизмы, посредством которых можно было бы преодолевать традиционные и трудно преодолимые духовно-психологические барьеры между субъектом и объек-

\* Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 3. С. 36.

\*\* Программа Коммунистической партии Советского Союза: Новая редакция // Коммунист. 1986. № 4. С. 114.

том воспитания. Согласно нашим исследованиям, 67—74 % студентов (в диапазоне 1979—1984 гг.) уже готовы стать «соавторами» преподавателей в проведении практических занятий по общественным наукам. Прежде всего это касается таких элементов семинаров, как выбор тем дискуссий, определений структуры занятий. Важно и другое: существует немало социально-политических проблем, которые достаточно долговременно, устойчиво интересуют студентов (к примеру, «Закономерности возрастания социально-революционного потенциала интеллигенции в капиталистических странах», «Идеологическая борьба и молодежь», «Профессиональная этика ученых» и т. д.), которые не могут быть в полном объеме раскрыты в программных курсах общественных наук. Рассмотрение таких тем во внеучебное время (политчасы, политклубы) не всегда дает необходимый эффект, ввиду отсутствия преемственности в проведении работы в общежитиях. Можно было бы удовлетворить эти и другие нестандартные запросы студентов на стационарной основе. Для этого, используя проблемный метод, следует диалектически уплотнить программный курс, а освободившееся время — отвести под микроспецкурсы (5—6 час. плюс 5—6 час.) на факультативной основе, сделать таких спецкурсов несколько, чтобы студенты могли сознательно выбрать один из них. Данный выбор, основанный на уверенности в том, что каждый из студентов реально управляет совершенствованием учебно-воспитательного процесса, что к его мнению прислушиваются — явится мощным стимулом дальнейшего повышения воспитательной и духовной активности молодежи.

В трудовом инженерном коллективе более логичными будут иные решения. Если в практике ученых закономерно ведущей является профессионально-творческая составная часть целостной активности, то и возвышать *целостность* их социального поведения следует через механизмы, базируемые прежде всего на производственной основе. Это могут быть: самодеятельно-творческие объединения типа научно-производственных отрядов молодых ученых (по аналогии с вузовскими вариантами этой группы), но с широким диапазоном социально-воспитательных действий; комплексные планы шефства над внедрением научно-технических разработок или объектов, не сведенных только к технологической стороне, но насыщенных воспитательными, культурно-массовыми и в целом социальными действиями. Механизмы активности, имея отправной точкой профессиональное творчество, должны расширенно воспроизводить условия и ритм для одновременного функционального проявления каждого молодого представителя научно-технической интеллигенции комплексно: и как профессионала, и как гражданина, и как воспитателя.

*Поступила в редколлегию 27.11.85*

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ ТРУДА КАК ПОТРЕБНОСТИ

---

Являясь глубоким качественным ориентиром совершенствования социализма, процесс формирования потребности в труде становится задачей первойшей социальной важности. В нем отражаются и переплетаются коренные преобразования в сфере труда, в материальных и духовных условиях жизни людей.

Анализ категории «потребность», сложных потребностных структур, исследование потребности в труде как одной из форм, в которой проявляется отношение к труду, — это серьезное достижение советских обществоведов. Естественно, что одни и те же потребности каждая наука об обществе и человеке изучает по-разному, исходя из особенностей своего предмета, круга проблем, решать которые она призвана. Зачастую предмет анализа ограничивается какой-либо одной стороной потребностей. Экономисты связывают потребности с процессом производства и потребления, разрабатывают структуру потребностей в производственной сфере, выделяя при этом особые экономические потребности [10, с. 23; 14, с. 34]. Психологи акцентируют внимание на субъективной стороне потребностей, изучают социальные установки, групповые нормы, стереотипы социального поведения, морально-психологическую нравственную атмосферу, в которой складываются социальные нормы и ценности [8, с. 11, 119]. Социологи рассматривают потребности в самом широком диапазоне социального бытия, сознания и познания [4, с. 27; 5, с. 11].

В современных условиях проблема потребностей личности — одна из ведущих проблем марксистско-ленинской социологии. В процессе ее изучения сложились прочные научные традиции, утвердилось понимание объективно-субъективной субстанциональной природы потребностей. Однако до настоящего времени отсутствует единое мнение относительно содержательного анализа данного понятия, классификации, типологии, анализа структуры потребностей.

Одной из основных теоретических задач, исходным моментом анализа вопросов формирования потребности в труде является четкое уяснение природы потребностей, рассмотрение их в органическом единстве с другими звеньями социальной детерминации человеческой деятельности. В связи с этим отметим лишь отдельные моменты, относящиеся к теории потребностей вообще.

Процесс жизнедеятельности личности предполагает ее непрерывное взаимодействие с окружающим объективным миром. Смыслом такого взаимодействия становится формирование

потребностей личности, которые, находясь в диалектическом единстве с деятельностью, являются основными, фундаментальными ее побудителями. Общеизвестны слова классиков марксизма: «Никто не может сделать что-нибудь, не делая этого вместе с тем ради какой-либо из своих потребностей и ради органа этой потребности» [1, т. 3, с. 245]. Потребности объективны, поскольку отражают окружающий объективный мир и субъективны, поскольку осознаются личностью и реализуются в ее социальной активности.

Диалектическое единство материального и идеального, объективного и субъективного, природного и социального в потребностях дает возможность определить потребность как объективно обусловленное избирательное отношение человека к предметам и явлениям материальной и духовной жизни, выражающее практическую необходимость в активном освоении и создании духовных ценностей и выступающее источником различных форм его активности. Таким образом, потребность становится средством перехода объективной необходимости в субъективные побуждения, факторы мотивационного ряда: желания, стремления, влечения, цели, убеждения, мотивы, интересы, стимулы, ценностные ориентации, установки, которые в совокупности конструируют механизм деятельности личности, ее социальный модус.

Потребностная детерминация предполагает развертывание всей мотивационной цепи. Близость основных детерминант человеческой деятельности, а также проявляющийся характер их координационных и субординационных связей создают благоприятные возможности опосредованного формирования потребности личности. Целенаправленное воздействие со стороны общества на формирование, развитие и удовлетворение потребности личности через интересы, а также при помощи стимулов — самостоятельная исследовательская проблема, успешно решаемая в социально-философской литературе [3, с. 66—88; 11, с. 17—18; 12, с. 65—72].

Для исследователей проблемы потребностей важнейшей задачей является содержательный анализ потребности в труде, основополагающее значение которой определяется местом и ролью труда в жизни общества. Анализ специальной литературы показывает, что общая методология формирования потребности в целом разработана. В монографии И. И. Чангли «Труд» впервые в нашей литературе была выделена потребность в труде как самостоятельная [15]. Значительным вкладом в изучение этой проблемы явились труды Р. И. Косолапова, Л. Н. Когана, Г. Е. Глезермана, В. А. Ядова, Л. П. Буевой и др. Наряду с этим серьезным недостатком анализа проблемы является ощущаемая некоторая изолированность ее изучения различными науками. В состоянии разработки остаются вопросы механизма формирования потребности. «К сожалению, — отмечает

Р. И. Косолапов, — мы не имеем пока цельного представления о месте труда как потребности в ряду других потребностей человека» [9, с. 276].

Потребность в труде — специфическая социальная потребность, что обусловлено ее объектом. Для личности данная потребность социальна, ибо в ней находит свое выражение ее общественная сущность. Личность через деятельность, труд выступает носителем общественной сущности и включается в систему общественных отношений. Общественная значимость трудовой потребности заключается в том, что удовлетворение ее, сам процесс труда, в отличие от других видов потребления, приумножает общественное богатство, создает реальные предпосылки поступательного развития общества.

Социологический подход не ограничивается многоаспектным рассмотрением трудовой потребности. Реализации комплексного анализа проблемы будет отвечать рассмотрение трудовой потребности как отдельного самостоятельного побуждения, исходного импульса, операционального ее определения.

Исследователи отмечают, что потребность в труде означает такое отношение к труду, при котором он рассматривается не только как средство удовлетворения других потребностей, но и как цель собственной активности, как форма личностного смысла бытия и самореализации [6, с. 70; 13, с. 20—21]. Потребность в труде социалистической личности предполагает отношение к труду и как к средству, и как к цели. В этой связи, на наш взгляд, потребность в труде можно трактовать как отношение человека к труду, отражающее противоречие между реальными возможностями труда в самовыражении и развитии личности и условиями реальной действительности, связанными с внешней необходимостью труда.

Таким образом, потребность в труде предстает как сложная и диалектически развивающаяся структура, фиксирующая постоянно меняющееся соотношение типов ориентации на труд определенного качества, переход объективного в субъективное, реального в идеальное.

Операционализация понятия потребности в труде для целей прикладных исследований включает следующие показатели: творческое отношение к труду; ценностную ориентацию на труд; содержание труда как один из ведущих мотивов трудовой деятельности; удовлетворенность трудом; ответственность и дисциплинированность; уровень трудовой и общественной активности. В своей совокупности указанный комплекс показателей раскрывает все основные свойства трудовой потребности.

Комплексный подход к проблеме требует изучения механизма формирования потребности в труде. Этот особый специальный механизм воздействия на личность создается системой общественных отношений, процессом воспитания и обучения личности в духе восприятия ценностей труда и профессиональ-

ной подготовки к нему, действием системы профориентации и профотбора, трудовыми традициями семьи и т. д.

Потребность в труде молодого человека, как и все другие социальные потребности, формируется поэтапно. На первом этапе происходит утверждение в сознании личности объективно истинных знаний о предмете потребности. На данной стадии действует механизм интуитивного осознания личностью потребностей и интересов в сфере труда. Стремясь установить значимость труда для себя, люди посредством оценок осуществляют субъективное установление ценности труда. Объективная значимость труда интериоризируется: то, что становится для личности с точки зрения ее потребностей и интересов значимым в сфере труда, приобретает для нее личностный смысл, выступает в качестве личностных мотивов и целей трудовой деятельности. На этой же стадии к процессу формирования подключается другой механизм создания системы ценностных представлений личности — коммуникационного, духовно-идеологического воздействия. Его действие основано на стереотипизированных оценках, которые имеют место в идеологии, политике, морали, в общественном мнении. Путем обучения, воспитания, идеологического, педагогического воздействия формируются и развиваются сущностные силы личности: способности, опыт, морально-этические взгляды, установки.

К механизму духовно-идеологического воздействия подключается вся совокупность мер регулятивного воздействия на социально-профессиональную ориентацию молодежи. Происходит процесс идентификации со своей профессией. Выбор профессии и сознательное регулирование этого процесса со стороны общества имеет существенное значение в социальном механизме формирования трудовой потребности. Это определяется принципиальной возможностью формировать трудовую потребность не только в самом процессе непосредственной профессиональной деятельности, но и не в меньшей степени в процессе выбора профессии и овладения ею.

Решение этих вопросов находится в центре внимания партии и государства, становится предметом глубокого анализа на партийных съездах. Поставив задачу создания единой системы непрерывного образования, XXVII съезд КПСС указал на необходимость «полнее реализовать ленинский принцип соединения обучения с производительным трудом, решительнее добиваться повышения эффективности обучения, коренного улучшения подготовки молодежи к самостоятельной жизни и труду, воспитания сознательных строителей нового общества» [2, с. 6].

Таким образом, становление трудовой потребности личности осуществляется через формирование высоких идеалов, социалистической сознательности, через выработку норм и привычек поведения.

Хотя процесс целенаправленного духовно-идеологического воздействия перестраивает, формирует сознательно-психологические регуляторы молодого человека, однако такое воздействие полностью не детерминирует процесс превращения труда в первую жизненную потребность.

На втором этапе к процессу формирования трудовой потребности подключаются новые механизмы его детерминации. Личность включается в деятельность по реализации общественной потребности в труде, что является реальным основанием воспитания такой потребности на личностном уровне. Происходит процесс идентификации со сферой труда. Механизм духовно-идеологического воздействия продолжает действовать и в этом процессе, однако в конкретной трудовой ситуации он специфицируется. Формирование ценностей труда связано теперь с непосредственным восприятием общественной значимости конкретного вида труда, его объективных возможностей для самореализации личности, условий труда, материального вознаграждения за труд. Важную роль играет здесь социалистический трудовой коллектив, система социального стимулирования.

Закрепление и культивирование потребности в труде было бы неполным без учета самовоспитания, самостоятельности как внутренних побудителей к труду. Потребность в труде — это осознанное отношение к труду. Благодаря этому личность в той или иной мере управляет процессом становления трудовой потребности, способна стимулировать или подавлять ее. В самовоспитании заложены предпосылки более полного раскрытия и использования человеческих потенций, более разностороннего развития индивидуальных способностей. Трудовая деятельность, выполняемая вначале из-за конечной цели, благодаря развитию человеческих сущностных сил трансформируется в деятельность, выполняемую из-за самого процесса труда. Сдвиг мотивов на цель, способность труда самостимулироваться в полном объеме определяют историческую перспективу становления труда как потребности.

Реализация этой важнейшей потенции реального социализма связана в современных условиях с активизацией человеческого фактора, поиском новых путей развития творчества масс, повсеместным утверждением коллективных форм труда, приведением в действие всех резервов социального механизма воздействия на потребность в труде. Превращение труда в первую жизненную потребность — это процесс, открытый в будущее. И его активизация — широкое поле деятельности всей системы коммунистического воспитания высшей школы, приложения творческих сил и новаторского поиска.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Горбачев М. С. Политический доклад Центрального Комитета Коммунистической партии Советского Союза XXVII съезду КПСС. Правда. 1986. 26 февраля. 3. Буhalov А. Ю. Социальные факторы формирования коммунистического отноше-

ния к труду. К., 1983. 4. Донченко Е. А., Сохань Л. В., Тихонович В. А. Формирование разумных потребностей личности. К., 1984. 5. Каган М. С., Маргулис А. В., Хмелев А. М. Постановка проблемы потребностей в современной науке // Проблемы потребностей в этике и эстетике. Л., 1976. 6. Классовый подход к формированию и удовлетворению социальных потребностей. Минск, 1981. 7. Ковалев А. Г. Психология личности. М., 1970. 8. Колбановский В. Н. Роль потребностей в формировании личности // Формирование духовных потребностей школьников. Новосибирск, 1966. 9. Косолапов А. И. Социализм: К вопросам теории. М., 1979. 10. Кронрод Я. А. Система потребностей в условиях социализма // Вopr. философии. 1967. № 8. С. 22—29. 11. Огаренко Е. С. Диалектика объективного и субъективного в формировании нравственной потребности личности: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Х., 1985. 12. Постигань Г. Ф. Некоторые методологические вопросы целенаправленного формирования интересов личности // Проблемы философии. К., 1982. Вып. 55. С. 65—72. 13. Разжигаев А. Ф. Экономические проблемы становления труда как потребности. М., 1977. 14. Социально-экономические основы формирования нового человека. М., 1985. 15. Чангли И. И. Труд. М., 1973.

Поступила в редколлегию 04.12.85.

Л. М. ХИЖНЯК

#### КУЛЬТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ ЧЛЕНОВ СОВРЕМЕННОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА

В социальном развитии коллективов промышленных предприятий особая роль отводится совершенствованию коллективного труда, организационно оформленного в коллективных (бригадных) формах производственной деятельности. Закономерностью развития бригадных форм организации является, с одной стороны, рост культуры коллективного труда, с другой — повышение социальной активности трудящихся, качественное улучшение ее содержания. Разработка теоретических основ культуры коллективного труда и изучение механизма воздействия культуры труда на развитие социальной активности членов производственного коллектива связаны с необходимостью выделения и приведения в действие факторов, повышающих социальную активность современных рабочих.

Человеческую деятельность, в том числе производственную, можно определить как «...социальную по своей природе активность, программируемую и реализуемую с помощью механизмов культуры» [7, с. 97]. Социализм, подчеркивал В. И. Ленин, открывает перед трудящимися «возможность работы на себя, и притом работы, опирающейся на все завоевания новейшей техники и культуры» [2, т. 35, с. 196]. Повышение культуры коллективного труда и изменения в социальной активности работников взаимосвязаны и взаимообусловлены. Однако для социологического анализа «...недостаточно признавать

связь, надо указывать точно конкретный характер этой связи» [2, т. 21, с. 58].

В литературе в рамках деятельностного подхода высказываются различные точки зрения относительно понятия «культура труда» и его соотношения с понятием «социальная активность». Так, С. Хоронец, выделяя элементы культурной среды производственного коллектива, указывает на структурную и функциональную зависимость культурной среды от уровня социальной активности работников [11]. А. М. Уманский сводит культуру труда на производстве к творческому применению работниками и коллективами совокупности наиболее рациональных способов работы [10, с. 19]. Н. А. Победа анализирует реализацию материальных и духовных потребностей рабочих и соотношение между культурой труда и культурой свободного времени [8], Г. М. Соколова строит социологическую модель культуры труда, под которой подразумевает «...совокупность механизмов, регулирующих воздействие условий производственной среды и производственного коллектива на формирование ценностно-нормативного отношения к труду и воплощение этого отношения в социальной, производственной, творческой активности работника» [9, с. 36]. Мы разделяем точку зрения тех авторов, которые, раскрывая проблемы культуры труда, прямо связывают ее с самой деятельностью, с содержанием общественных отношений на различных уровнях, делают упор прежде всего на социальную организацию труда, выводят на первый план отражение труда на человеческое развитие и прогресс, которым подчинены технические достижения общества, а не наоборот [3; 4; 5; 6].

В условиях повышения роли коллективного труда в общественном производстве, на наш взгляд, представляется необходимым не только рассмотрение культуры коллективного труда в индивидуальном плане, но и выделение ее как качественной характеристики процесса совместной производственной деятельности, которая включает совокупность факторов коллективного процесса производства, обеспечивающих оптимальные условия для реализации целей производственного коллектива, формирования его социальной зрелости и социальной активности его членов. В системе культуры коллективного труда можно выделить технико-организационную культуру труда, профессиональную культуру работников, культуру коллективного общения и культуру управления.

Культура коллективного труда предполагает, во-первых, соответствие содержания производственной деятельности работников форме, в которой эта деятельность протекает, так как коллективный труд требует иной формы организации, чем индивидуальный; во-вторых, соответствие профессионально-квалификационного уровня работников степени сложности выполняемых работ; в-третьих, создание условий для реализации

социального потенциала работников, ибо, как отмечал В. И. Ленин, необходимо «...поставить всякого способного рабочего в такие условия, при которых его способности могли бы получить полное развитие и полное применение» [2, т. 6, с. 132—133].

Культура труда исторична, так как ее уровень зависит от характера, содержания и организации труда, социально-профессиональных качеств работников, системы управления, культуры производства в целом, элементом которой она выступает. Социализм, о котором К. Маркс писал как об обществе, «основанном на началах коллективизма, на общем владении средствами производства...» [1, т. 19, с. 18], приводит к утверждению социалистической культуры труда, социальная сущность которой состоит в формировании качеств работника нового типа, социально активного, подлинного коллективиста. Особенности социалистической культуры коллективного труда во многом обусловлены спецификой производственной деятельности, протекающей в условиях коллективных форм организации труда. Если традиционные формы работы строились на принципах максимальной специализации и разделения труда и ориентировались на работников со средними способностями, выполняющих заданную работу со средней интенсивностью и активностью, то на современном этапе качественно изменились принципы организации совместных трудовых процессов, повсеместно отмечается ориентация на непосредственную кооперацию деятельности, которая становится важным фактором интенсификации труда и социальной динамики на всех уровнях, в том числе и на уровне производственной организации.

Бригадные формы организации производственной деятельности повышают культуру коллективного труда и способствуют росту социальной активности работников не непосредственно, а через принципы и условия организации совместного труда и общения.

Во-первых, изменяются технико-организационные основы коллективного труда: формируется качественно новое коллективное рабочее место, в зоне которого членам коллектива предоставляется самостоятельность в выборе способа выполнения задания, распределения трудовых функций; на смену индивидуальному субъекту производственной деятельности приходит групповой (коллективный), причины появления которого кроются в объективно происходящем процессе обобществления производства.

Во-вторых, на социально-профессиональное развитие рабочих, включенных в коллективную производственную деятельность, влияет расширение кооперации труда на уровне первичного производственного коллектива за счет совмещения операций (профессий), многостаночного обслуживания, взаимопомощи, расширения трудовых и социальных функций.

В-третьих, формируются новые социальные связи и социальное взаимодействие, особенности которого обусловлены следующим: в условиях коллективных форм организации труда возникает взаимозависимость, детерминированная разделением труда; личный интерес работника реализуется через общий (коллективный) интерес, т. е. последний существует в качестве взаимозависимости индивидов, объединенных коллективным трудом; новая форма связей по линии «технология — работник», «работник — работник» требует иного способа регулирования внутриколлективных отношений, расширения самостоятельности коллектива и отдельных его членов в установленных границах; происходит укрепление системы коллективного социального контроля, во многом заменяющего административный извне. Культура коллективного общения предполагает здоровый социально-психологический климат, совпадение формальной и неформальной структур коллектива и т. д.

В-четвертых, если рассматривать коллективную производственную деятельность как любой вид деятельности в единстве ее репродуктивной (воспроизводящей) и продуктивной (изменяющей) сторон, то в условиях коллективных форм организации труда доминирующей становится изменяющая деятельность наряду с воспроизводящей как ее органическим компонентом. Социальная активность производственных бригад и их членов направлена на утверждение элементов нового, прогрессивного, дающего высокий социальный и экономический эффект.

В-пятых, такие особенности социальной активности трудящихся на современном этапе, как превращение ее в планомерно регулируемый процесс и все большее превращение активности в самостоятельность, наиболее полно проявляются в коллективах, работающих по бригадному методу. Управление такими коллективами должно способствовать расширению прав рабочих органов самоуправления — общих собраний и совета бригады (бригадиров) — в вопросах совершенствования жизнедеятельности коллектива и демократического стиля руководства.

Таким образом, бригадная организация успешно способствует развитию коллективистских отношений в силу объективных факторов, один из которых — рост культуры коллективного труда. Для измерения уровня культуры коллективного труда необходим комплексный показатель, включающий количественные и качественные характеристики коллективной производственной деятельности и отражающий единство ее технико-организационной и социальной сторон. Это требует включения показателей, характеризующих как степень овладения коллективом передовой техникой и технологией, приемами и методами оптимальной организации и стимулирования труда, так и уровень сформированности коллективистских отношений. С этой точки зрения важно учитывать распространенность и устойчи-

вость ориентации работников на коллективный труд, уровень социальной зрелости коллектива и меру реализации его социального потенциала в производственной деятельности.

Рост культуры коллективного труда и расширение сферы приложения социальной активности работников в значительной мере будет способствовать разрешению реальных противоречий, в частности, между объективной необходимостью технического перевооружения производства, организационного его совершенствования и недостаточной высокой эффективностью социальных и технических нововведений; ростом профессионально-квалификационного уровня рабочих и сохранением значительной доли ручного, малоквалифицированного труда и т. д.

На процесс повышения культуры коллективного труда и развитие социальной активности работников влияют, с одной стороны, общие закономерности развития нашего общества, с другой — уровень развития конкретной производственной организации, формы организации жизнедеятельности коллектива, образ жизни работников предприятия. Что препятствует внедрению элементов новой социалистической культуры коллективного труда? Рассмотрим один из срезов этой проблемы — некоторые противоречия, влияющие на социальную эффективность коллективного труда, которые возникают на различных уровнях организации общественного производства.

Во-первых, это противоречия внутри самой производственной организации: между требованием к развитию производственной организации как целостной системы, и недостаточной слаженностью в деятельности отдельных подразделений и служб.

Во-вторых, на уровне функционирования коллективных (бригадных) форм труда как органического элемента всей производственной системы возможны противоречия технико-технологического характера: между объективной целесообразностью внедрения новых форм труда и недостаточной технической и технологической подготовленностью этого процесса (создание зоны обслуживания бригады с технологически завершенным циклом операций и т. д.); организационного характера: между необходимостью инженерного обеспечения бригадной организации труда и реальными условиями, между формами управления коллективом извне и рабочим самоуправлением; экономического характера: между коллективной организацией труда и индивидуальной формой его оплаты и стимулирования, между ориентацией членов бригады на коллективные формы поощрения и применением традиционных индивидуальных форм поощрения; социальные противоречия: между интересами коллектива бригады как субъекта производственной деятельности и коллектива предприятия и общества в целом, между смежными бригадами при выполнении «выгодных» и «невыгодных» работ.

В-третьих, группа противоречий, связанных со способом включения в коллективную производственную деятельность отдельного работника. Противоречия, осложняющие процесс нахождения оптимальных связей между человеком и коллективной организацией труда, могут относиться как к сфере мотивации, так и поведения, и вызываться социально-психологической несовместимостью членов бригады, недостаточной заинтересованностью отдельных работников в наивысших результатах деятельности коллектива, в проявлении личной инициативы, просчетами в стимулировании производственной активности и т. д.

Разрешение этих противоречий требует активизации человеческого фактора на производстве, а значит и повышения культуры коллективного труда, включение процесса ее формирования в систему управления производством и жизнедеятельностью коллектива, ибо чем выше уровень культуры коллективного труда, тем выше социальная активность работников.

**Список литературы:** 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Анисимов С. А. Культура труда современного рабочего. М. 1985. 4. Ахизер А. С. Рост активности рабочего и прогресс производства (теоретический аспект проблемы) // В кн.: Социальная активность рабочих в социалистическом обществе: факторы и направления развития. М. 1984. С. 16—45. 5. Кириллов Ю. Н. Организация труда и его культура // В кн.: Социалистическая культура и духовный мир человека. Минск. 1985. С. 133—143. 6. Коган Л. Н. Культура социалистического производства. М. 1985. 7. Маркарян Э. С. Теория культуры и современная наука. М. 1983. 8. Победа Н. А. Производственный коллектив и культура рабочего. Кишинев. 1982. 9. Соколова Г. Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса: Опыт социологического исследования. Минск, 1984. 10. Уманский А. М. Культура труда на производстве. К., 1984. 11. Хоролец С. Культура и социальная активность. Фрунзе, 1980.

*Поступила в редколлегию 27.11.85.*

**Л. Ф. НЕЦВИТ, И. Ф. НЕКРАСОВА**

### **РОЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ В УКРЕПЛЕНИИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА**

---

Необходимость постоянного совершенствования управления и, в частности, форм и методов дисциплины как механизма управления — одна из основных социальных потребностей общества. В. И. Ленин подчеркивал, что без сознательной дисциплины «мы не закрепим даже фундамента, не говоря о том, чтобы на этом фундаменте построить новое, коммунистическое общество» [1, т. 41, с. 306].

В социалистическом обществе, обладающем мощным экономическим потенциалом, особо возрастает значение дисциплины.

Общий рост нравственных требований к поведению человека, характерный для социализма, так же приводит к роли дисциплины как регулятора социально значимого поведения членов общества.

Укрепление государственной и трудовой дисциплины, порядка и организованности как важнейшая мера повышения эффективности производства, резерв роста производительности труда — в центре внимания партии и государства.

М. С. Горбачев отмечал: «Особенно актуален сегодня вопрос об укреплении порядка и дисциплины. Это — настоятельное требование дня, которое советские люди понимают широко, включая сюда порядок на производстве и в сфере обслуживания, в общественной жизни и в быту, в каждой трудовой ячейке, в каждом городе, в каждом селе» [4, с. 17].

Коммунистическая партия и Советское государство ставят в прямую зависимость выполнение важнейших экономических и социальных задач от состояния дисциплины на всех участках коммунистического строительства. Совершенствование трудовой дисциплины крайне важно не только для сферы самого производства. Дисциплина оказывает определяющее воздействие на все элементы жизнедеятельности социалистического общества. Дисциплина по Ленину — это постоянный, необходимый момент коммунистической организации труда.

Проблема укрепления социалистической дисциплины труда носит комплексный, многоаспектный характер, ибо по своему содержанию дисциплина труда — явление сложное. Она охватывает все отношения, складывающиеся в процессе труда.

При исследовании социалистической дисциплины труда необходимо исходить из трех основных моментов: система норм дисциплины, регулирующих поведение участников трудового процесса; реальное поведение членов трудового коллектива, связанное с соблюдением дисциплинарных норм; внутреннее, субъективное отношение членов коллектива к дисциплинарным нормам. Таким образом, дисциплина труда — это не только совокупность норм и определенный момент правовых и нравственных отношений (т. е. выполнение предписанных норм), но и момент, свойственный духовному миру личности как внутреннее убеждение в необходимости соблюдения данных норм, чувство дисциплинированности, активности, ответственности.

Социалистическая дисциплина труда — сложный многогранный социальный феномен, имеющий объективную и субъективную стороны. Объективной стороной дисциплины выступает система норм, регулирующих социально значимое поведение членов трудового коллектива, и отношения, складывающиеся в процессе реализации этих норм; субъективной — внутреннее отношение членов общества к нормам дисциплины, выражающееся в ценностных ориентациях в сфере правовых и нравст-

венных отношений, в определенных духовных качествах личности (чувства дисциплинированности, ответственности, активности).

Дисциплина труда, тесно связанная с общим состоянием коллектива, степенью его политической и нравственной зрелости, состоянием правового и нравственного сознания, выступает как момент активности коллектива и отдельных его представителей. Основоположник советской педагогической науки А. С. Макаренко отмечал: «Дисциплина — это лицо коллектива, его голос, его красота, его подвижность, его мимика, его убежденность» [5, с. 265].

Дисциплина при социализме органически связана с демократией. Расширение и совершенствование демократии требует сочетания ее с высокой организованностью и дисциплиной масс, а укрепление дисциплины прямо связано с активизацией деятельности масс, с вовлечением трудящихся в процесс управления обществом.

«Социалистическая дисциплина труда — это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени» [6, с. 7].

Развитие и укрепление социалистической дисциплины в трудовом коллективе детерминировано действием ряда объективных и субъективных факторов. Среди факторов, оказывающих влияние на процесс становления сознательной дисциплины, рост социальной активности трудящихся, особого внимания заслуживает стимулирование деятельности человека.

М. С. Горбачев подчеркивал: «Перестройка организационной структуры управления не даст должного результата, если ее органически не увязать с усилением хозрасчета, экономических рычагов и стимулов» [3, с. 26].

Стимулирование наряду с функцией активизации деятельности выполняет и функцию регулятора социального поведения членов коллектива, целенаправленно воздействует на формирование нового человека.

Важный этап возникновения стимулов — процесс превращения объективных факторов во внутренние побудительные мотивы. Это, как правило, связано с осмыслением человеком своего места в обществе, осознанием важности своего труда. Осознание места и роли личности в системе производственных отношений — необходимое условие возникновения и развития стимулов в деятельности и поведении человека.

При одинаковом положении людей в системе общественно-экономических отношений уровни их сознания существенно отличаются друг от друга. Это зависит от целого ряда факторов, и, прежде всего от системы ценностных ориентаций, установок работников, которые в свою очередь зависят от индиви-

дуальных качеств людей, их социально-демографических характеристик.

Люди по-разному оценивают значение объективных социальных условий их жизнедеятельности и неодинаково реагируют на определенные стимулы в зависимости от их потребностей, интересов, целей, деятельности, жизненного опыта и т. д. Однако закономерно, что для развития социальной активности необходима объективная, современная оценка деятельности человека в трудовом коллективе.

Роль такой оценки призвана выполнять система поощрений и наказаний, посредством которой коллектив одобряет или осуждает действия личности, закрепляя тем самым одобряемые обществом действия или поведение, или пресекая, искореняя их.

При исследовании проблем становления трудовой и исполнительской дисциплины в коллективах промышленных предприятий г. Харькова было установлено, что среди работников, поощрявшихся за трудовую деятельность, в 2—3 раза меньше нарушителей трудовой дисциплины.

Премии и другие поощрения выполняют огромную воспитательную функцию, роль регулятора социального поведения личности. Поэтому зачастую более важным является сам факт поощрения как положительная оценка, а не абсолютная сумма вознаграждения.

В условиях социализма денежные вознаграждения не только выполняют функцию удовлетворения материальных нужд, но и все больше выступают средством удовлетворения и духовных запросов, несут в себе моральные элементы, оценку роли и места человека в коллективе, его добросовестности, инициативы, ответственности.

Система поощрений способствует утверждению личности в коллективе, повышению ее престижа и статуса, поскольку символизирует ценности, значимые в коллективе, и человек, заслуживающий их, получает и общественное признание.

Удовлетворение потребности человека в высокой общественной репутации, в признании его заслуг, положительной оценке его роли и места в коллективе — важнейший стимул деятельности человека, выработки установок на инициативное отношение к порученному делу, на сознательную дисциплину. Поэтому систему поощрений и наказаний необходимо рассматривать как единое целое, т. е. когда целесообразные, желательные для общества действия одобряются и поощряются, а нежелательные осуждаются и наказываются. Следует согласиться с мнением В. М. Шепеля о том, что такой подход к системе стимулирования оказывает на личность двоякое воздействие. Человек стоит перед выбором (успешное выполнение задания предполагает поощрение и одобрение, а невыполнение — наказание, порицание).

В практике стимулирования высокого уровня дисциплины огромное значение имеет принцип соответствия оценки деятельности достигнутым результатам. Социальная справедливость, четко выраженная в основном принципе социализма «от каждого по способностям, каждому по труду» — одно из основных условий эффективности поощрений в укреплении дисциплины труда.

Только при соответствии величины или значимости поощрения уровню достигнутых работником успехов оно будет выполнять роль действенного стимула. «При социализме именно трудовой вклад человека служит мерой его достоинства, определяет положение, которое он занимает в коллективе, семье и в обществе в целом, — отмечает М. С. Горбачев. — И мы должны поощрять людей за высококачественный, добросовестный труд, инициативу и творчество в работе» [2, с. 16].

М. С. Горбачев указывает на недопустимость положения, когда «...премии рассматриваются как какая-то механическая добавка к заработку, выплачиваемая всем без исключения, независимо от вклада конкретного работника в достигнутые результаты <...>. Так торжествует уравниловка, теряется стимулирующая роль премии» [3, с. 28].

Каждый случай несоответствия оценки реально достигнутым результатам наносит непоправимый урон воспитательной работе в коллективе по укреплению трудовой и исполнительской дисциплины.

Особую актуальность приобретают стимулы, связанные с социальным престижем, для молодежи. Как показывают исследования, для молодых рабочих самым действенным стимулом является содержание труда, перспектива квалификационного и должностного роста.

По данным социологических исследований, проведенных на машиностроительных предприятиях Харькова, перспектива роста по значимости в ранговом ряду стоит на втором месте после содержания труда, а в некоторых молодежных коллективах — на первом.

Влияние возраста сказывается и на предпочтении коллективных или индивидуальных форм поощрения. Молодые рабочие отдают предпочтение коллективным формам. Заметны и другие различия в структуре предпочтения определенных видов поощрений молодыми рабочими по сравнению с рабочими старшего возраста. Так, например, если рабочие заводов ХЭЛЗ, ХТЗ, «Промсвязь» на I место поставили денежные вознаграждения как самые предпочтительные, то молодые рабочие на I место ставят поощрение льготными туристическими путевками, экскурсиями в другие города. Выше ценит молодежь и такой вид поощрения, как благодарности по приказу. В структуре желаемых поощрений данный вид занимает 4—5-е ранговые

места, тогда как общая совокупность опрошенных ставит его на 7—8-е.

Как показывают исследования, молодежь особенно чутко реагирует на оценку своего труда со стороны руководства и членов коллектива. В то же время данные социологических исследований, проведенных на промышленных предприятиях в течение ряда лет, позволяют сделать вывод о том, что вопросам стимулирования молодежи еще не уделяется должного внимания. На всех исследуемых предприятиях молодые рабочие поощрялись значительно реже, чем рабочие старшего возраста. Если в исследуемых цехах ХТЗ в 1983 г. было поощрено в среднем 68 % рабочих, то молодежи — 42 %, на ХЭЛЗе эта разница еще значительно больше — 74 % и 41 %.

Естественно, что молодые рабочие не всегда могут достичь таких высоких показателей в труде, как кадровые рабочие, и все же целесообразно чаще поощрять их добросовестное отношение к труду, старание, инициативу. Для этого существует богатый арсенал различных средств стимулирования, который на практике используется ограниченно.

В последнее время в связи с широким внедрением бригадной организации и стимулирования труда в этой области наметились положительные сдвиги, однако и при наличии бригад не до конца преодолена значительная разница в поощрении молодых и кадровых рабочих.

Бригадная форма организации и оплаты труда оказывает существенное влияние на состояние дисциплины в трудовом коллективе, меняет принципы стимулирования труда. Бригадный метод наиболее органично сочетает интересы личности, трудового коллектива и общества в целом, и в этом его преимущество. В основе стимулирования трудовой активности бригады — коллективный результат работы. Этот факт оказывает значительное влияние на уровень трудовой дисциплины. В бригадах, работающих на единый наряд, вопросам трудовой дисциплины уделяется больше внимания со стороны всех членов коллектива. В таких бригадах наблюдается более непримиримое отношение к различным нарушениям трудовой дисциплины. Ее уровень значительно выше, чем в бригадах, основанных на индивидуальных формах организации и оплаты труда. Так, сравнительный анализ бригад, работающих по разным принципам оплаты труда, показал, что в бригадах с индивидуальной формой оплаты труда потери рабочего времени из-за прогулов значительно больше, чем в бригадах, работающих на единый наряд.

С внедрением бригадного наряда предъявляются повышенные требования к уровню взаимоотношений в коллективе, развитию взаимопомощи и ответственности за общее дело, возрастает роль общественного мнения, которое становится эффективным регулятором поведения работников в бригаде. Там, где

сформировалось устойчивое отрицательное отношение к нарушителям трудовой дисциплины и общественного порядка, к тем, кто отказывается выполнять «невыгодную» работу, не участвует в общественной деятельности, эти явления в коллективе практически отсутствуют. И, наоборот, безразличное, терпимое отношение к недостаткам, существующим в коллективе, служит предпосылкой нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.

Представляется, что дальнейшее совершенствование системы стимулирования и ее эффективное использование, четкое соблюдение принципа социальной справедливости — важнейшее условие дальнейшего укрепления социалистической дисциплины труда и ее перерастания в коммунистическую самодисциплину.

Список литературы: 1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Горбачев М. С. Активно действовать, не теряя времени. Выступление на встрече с коллективом Днепропетровского металлургического завода, М., 1985. 3. Горбачев М. С. Коренной вопрос экономической политики партии: Доклад на совещ. в ЦК КПСС по вопросам ускорения науч.-техн. прогресса 11 июня 1985 г. М., 1985. 4. Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 23 апреля 1985 г. М., 1985. 5. Макаренко А. С. Соч. Т. V. 1960. 6. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций // Экон. газ. 1984. № 43.

*Поступила в редколлегию 12.11.85.*

**М. В. ТЕМКИН**

### **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

---

Определяющим звеном в системе факторов ускорения социально-экономического развития советского общества является политика партии, нацеленная на коренную перестройку хозяйственного механизма. Осуществляемые в настоящее время хозяйственные инновации несут в себе глубокий социальный смысл, обуславливают изменения как в области политических и идеологических процессов, так и в массовом общественном сознании классов и групп. Вместе с тем ни одно крупное хозяйственное управленческое решение не гарантирует успеха, если оно не обеспечено социально и идеологически, если не учитываются общественные группы, составляющие социальную базу того или иного экономического эксперимента, социальные установки и мотивы, которые будут определять при этом их поведение в экономической сфере. В этой связи особое значение приобретает исследование содержания и структуры интересов общественных групп, условий их сбалансированности с обще-

народными интересами. В новой редакции Программы КПСС отмечается, что совершенствование управления «призвано обеспечить оптимальное сочетание личных интересов, интересов трудовых коллективов, различных социальных групп с общегосударственными, общенародными интересами и таким образом использовать их как движущую силу роста экономики» [1, с. 120—121].

✓Современная социально-экономическая ситуация настоятельно требует существенной перестройки деятельности управленческих кадров на всех уровнях экономики. ✓«Сейчас уже недостаточно простой исполнительности, хотя и ее порой не хватает. Все больше возрастает значение таких деловых качеств, как компетентность, чувство нового, инициатива, смелость и готовность брать ответственность на себя; умение поставить задачу и довести до конца ее решение; способность не терять из виду политический смысл хозяйствования, ...желание учиться работать» [2, с. 20]. Указанные требования предъявляются к руководителю нового типа, или, что будет точнее, к новому социальному типу руководителя. Они выражают то общее, что должно быть присуще управленческим кадрам независимо от уровня и характера решаемых ими задач. Главное, на наш взгляд, в системе требований, предъявляемых обществом к работникам управления — это «комплекс ответственной самостоятельности». Его можно по-разному операционализировать, учитывая специфику предметно-практической деятельности руководителей в различных отраслях и звеньях экономики, на разных уровнях управления ею.

Любая наука, как известно, вырабатывает собственный взгляд на ту или иную область объективной реальности, при этом один и тот же объект может изучаться различными дисциплинами. Проблемы управленческой деятельности традиционно исследуются общественными, техническими и естественными науками. Что касается социологического подхода к управлению производством, то мы разделяем его трактовку, предложенную Р. В. Рывкиной. Управление рассматривается со стороны деятельности, интересов, поведения и взаимодействий определенных социальных групп, находящихся между собой в отношениях руководства — подчинения [8]. Такие группы принято называть управленческими. Взаимодействие управленческих групп носит сложный и противоречивый характер, не всегда их интересы совпадают полностью с интересами других общественных групп в экономике. В качестве примера приведем факт противоречивого отношения управленческих групп, выделяемых по признакам места в управленческой иерархии и принадлежности работников к различным социальным типам, к перестройке хозяйственного механизма. По мнению Т. И. Заславской, трудности в реализации и недостаточная эффективность управленческих инноваций в существенной мере связаны с коллизией

интересов управленческих групп по отношению к характеру изменений в механизме хозяйствования [4].

Среди управленческих групп можно выделить те, которые образуют среднее звено управления в промышленности. К ним обычно относят линейных руководителей цехового уровня: мастеров, начальников участков и цехов. В условиях перевода экономики на интенсивный путь развития роль среднего управленческого звена существенно возрастает. Управленческие решения, принимаемые на цеховом уровне, отличаются прежде всего тем, что носят предметно-практический характер, поскольку связывают в едином процессе труда вещественные и личностные факторы производства, обеспечивают в условиях специализации и разделения труда частичный хозяйственный результат. На данном уровне управления система производственных отношений приобретает свою предметность, определяет характер и формы социального взаимодействия участников производства. Поэтому особое внимание уделяется среднему звену управления в общей стратегии новой хозяйственной политики. Так, в постановлении «О дальнейшем повышении роли мастеров, начальников участков и цехов объединений, предприятий и организаций промышленности и об усилении стимулирования их труда» отмечается, что в решении задач ускорения социально-экономического развития и научно-технического прогресса, роста эффективности производства и улучшения качества продукции значительно возрастает роль и ответственность мастеров, начальников участков и цехов как непосредственных руководителей, организаторов работы и воспитателей в трудовых коллективах [10, с. 2].

Характерная особенность данной группы — ее непосредственная контактность с производственными рабочими. Это означает, что, помимо сугубо управленческих, кадры среднего звена осуществляют многообразные социальные функции, сознательно или стихийно участвуют в формировании определенного типа внутриколлективных отношений, воспитании работников, определяют черты социально-психологической атмосферы в организации.

Детерминантами эффективности управленческой деятельности выступает сложный комплекс факторов. К ним следует отнести совокупность экономических условий, в которых осуществляется деятельность по управлению, и прежде всего, тип хозяйственного механизма, который регулирует «набор», определяет специфику адекватных ему форм и методов управления. В числе базисных детерминант следует также назвать особенности социально-экономического положения управленческой группы, которые на поведенческом уровне проявляются в содержании групповых интересов, структуре установок, мотивах, фиксирующих степень идентификации целей собственной деятельности с целями развития организации. Работники

управления входят в состав социального слоя интеллигенции на правах социально-профессиональной группы. И в этом качестве они выступают носителями определенного набора профессиональных, квалификационных и других социально-культурных признаков, отличающих их от других групп работников умственного труда. Степень соответствия социально-культурного облика общественных групп объективным требованиям современного производства — важнейший фактор, влияющий на эффективность управленческой деятельности.

Для понимания сущности процессов, происходящих сегодня в управлении экономикой, следует рассмотреть круг проблем, связанных с отношениями собственности. Права экономисты, которые, исследуя собственность как наиболее полную форму присвоения, обращают внимание и на другие, менее развитые, однако реально существующие формы. Как отмечает Е. Г. Ясин, «для современных отношений собственности характерно разделение субъектов собственности, пользования и распоряжения, обусловленное общественным характером производства и его концентрацией в крупных хозяйственных организациях» [9, с. 82]. Только общество в целом реализует все возможности пользования и распоряжения, иными словами, высшую форму присвоения общественного богатства. Отдельные же хозяйственные субъекты в той или иной степени включены в комплекс отношений пользования и распоряжения, причем, функции распоряжения ресурсами формально отделены от функций пользования ими. Такая расчлененность неизбежно порождает противоречия в хозяйственной деятельности субъектов, объективно ведет к ограничению их самостоятельности и ответственности. Чтобы снять указанное ограничение и тем самым придать поведению субъектов управления необходимую направленность, следует соединить в руках трудовых коллективов возможность пользования и распоряжения закрепленными за ними ресурсами.

Практическим воплощением указанного подхода является осуществляемая в настоящее время перестройка хозяйственного механизма, смысл которой можно определить как постепенное движение от преимущественно директивных, административных форм и методов управления к более широкому применению механизмов экономической саморегуляции [7]. При таком понимании изменений в производственных отношениях хозяйственный механизм логично трактовать как диалектически противоречивое сочетание государственного управления с механизмом экономической саморегуляции. Подобная перестройка должна сопровождаться соответствующими изменениями экономических, социальных и психологических характеристик деятельности всех участников производства и в первую очередь — руководителей.

Перестройка хозяйственного механизма на уровне объединений и предприятий предполагает значительное расширение экономической самостоятельности и повышение ответственности трудовых коллективов за конечные результаты производства. Изменение экономического положения хозяйствующих субъектов фактически означает существенное перераспределение функций между управленческими группами, причем, часть прав (как и ответственность за пользование ими) с верхнего этажа управления предприятием (объединением) будет делегирована в его средние звенья. Представляется, что в деятельности линейных руководителей среднего уровня произойдет увеличение объема, повышение сложности функций, возникнут новые, не свойственные ранее данной группе управленческие задачи. При этом «управленческое бремя» окажется усиленным только в том случае, если параллельно увеличится диапазон в принятии решений, т. е. произойдет адекватное росту обязанностей расширение самостоятельности. Можно предположить, что последовательное осуществление принципов хозяйственного расчета в деятельности предприятий потребует перестройки абсолютно преобладающих в настоящее время вертикальных связей в системе управления предприятием в сторону расширения хозяйственной свободы линейных подразделений и их руководителей, а также наведения прочных экономических горизонтальных связей между подразделениями, находящимися в технологических, снабженческих, сбытовых и другого рода отношениях. Все это должно послужить повышению социального статуса линейных руководителей, подкрепленного материальным стимулированием. В то же время возрастающая ответственность за качество принимаемых управленческих решений заставит пересмотреть существующие нормативно и частью стереотипизированные обобщенным сознанием критерии оценок работы руководителей, повлияет на кадровую политику предприятий, которая нуждается в серьезных изменениях в вопросах подбора, подготовки и движения кадров.

Анализ процессов, инициированных перестройкой производственных отношений в хозяйственных организациях и связанных с повышением роли средних звеньев управления, должен, на наш взгляд, осуществляться в рамках связи экономического и социологического подходов. Необходимость такой интеграции активно отстаивается учеными-обществоведами Сибирского Отделения АН СССР [3; 4; 5; 6]. Проблемы реального поведения управленческих групп в условиях перестройки хозяйственного механизма нуждаются в конкретном социологическом исследовании, в котором необходимо осветить ряд важных вопросов: как отразится совершенствование системы управления на социально-экономическом положении работников среднего управленческого звена; какова структура интересов данной группы в экономической сфере и как они согласуются

с интересами других групп управления, а также с интересами руководимых ими трудовых коллективов; какие ценностные ориентации, социальные установки и мотивы формируются у руководителей среднего звена в связи с изменением их места и роли в системе управления производственными организациями; насколько данная управленческая группа готова осуществлять новые функции и эффективно пользоваться предоставленной ей свободой поведения.

Одним из результатов такого исследования может стать концепция социально-экономического управления руководящими кадрами среднего звена, обеспечивающая интеграцию их интересов с интересами тех общественных групп, взаимодействие которых — основа социального механизма развития экономики.

Список литературы: 1. *Программа Коммунистической партии Советского Союза*: Новая редакция // *Коммунист*. 1986. № 4. С. 99—152. 2. *Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС*, 23 апреля 1985 г., М., 1985. 3. *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* О предмете экономической социологии // *Известия СО АН СССР. Сер. экономики и прикладной социологии*. 1985. № 12. Вып. 3. С. 24—33. 4. *Заславская Т. И.* Экономика сквозь призму социологии // *Экономика и организация промышленного производства (ЭКО)*. 1985. № 7. С. 3—22. 5. *Заславская Т. И.* Экономическое поведение и экономическое развитие // Там же. 1980. № 3. С. 15—33. 6. *Карагедов Р. Г.* О направлениях совершенствования хозяйственного механизма // *Известия СО АН СССР. Сер. экономики и прикладной социологии*. 1984. № 1. Вып. 1. С. 21—33. 7. *Курашвили Б. П.* Социалистические производственные отношения: некоторые актуальные аспекты // Там же. 1985. № 7. Вып. 2. С. 12—24. 8. *Рывкина Р. В.* Управленческие группы: деятельность, поведение и взаимодействия // Там же. 1985. № 12. Вып. 3. С. 24—33. 9. *Ясин Е. Г.* Общественная собственность, экономические стимулы и хозяйственный расчет // *Экономика и организация промышленного производства (ЭКО)*. 1984. № 12. С. 77—95. 10. *Правда*. 1985. 12 дек.

Поступила в редколлегию 26.11.85.

О. Д. КУЦЕНКО

#### **ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ФАКТОРОВ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ В СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

В современных условиях развития нашего общества трудовой коллектив — это сложное социальное образование, выполняющее множество функций производственно-экономического, социально-политического и организационно-управленческого плана. Особая роль отводится воспитательной функции коллектива. Преимущество трудового коллектива как фактора воспитания заключается в том, что коллектив воспитывает своих членов не только специальными идейно-воспитательными средствами, но и самим фактом включения людей в про-

изводственные отношения, самой организацией совместной работы. На основе ведущей деятельности — производственно-экономической, трудовой — строится общение индивидов, их контакты.

Однако такое сложное воздействие трудового коллектива на личность затрудняет процесс анализа эффективности трудового коллектива как субъекта воспитания и, следовательно, процесс целенаправленного управления последним. Поэтому необходимо вычленить из всей системы жизнедеятельности первичного производственного коллектива систему факторов воспитательного воздействия коллектива на личность.

Думается, что при решении этого вопроса следует исходить из рассмотрения не отдельно взятых факторов воспитательного воздействия, а системы факторов, оказывающих воздействие на целенаправленный процесс формирования оценочных элементов индивидуального сознания и соответствующего поведения. Каждая система функций коллектива, каждый вид его деятельности несет в себе определенную воспитательную нагрузку. Все факторы жизнедеятельности первичного производственного коллектива, оказывающие целенаправленное воспитательное воздействие на членов коллектива, по характеру воздействия можно условно разделить на два вида: факторы прямого действия и факторы, оказывающие воспитательное воздействие на членов коллектива опосредованно.

Исходя из видов деятельности коллектива можно выделить следующие группы факторов: идеологические факторы, представляющие целенаправленную, планируемую идейно-воспитательную работу партийной, комсомольской, профсоюзной организаций первичного производственного коллектива. Виды этой работы — пропаганда системы идеологических знаний в коллективе, агитация членов коллектива на выполнение тех или иных решений партии и Советского государства, преломленных через призму интересов и задач конкретного трудового коллектива, культурно-массовая работа, направленная на эстетическое воспитание членов коллектива. Формами осуществления этих видов являются действующая в коллективе система политической учебы, экономического образования, лекционная пропаганда политических, нравственных, правовых знаний в коллективе, работа агитколлективов, групп политинформаторов и других форм массово-политической работы. Данная группа факторов должна занимать ведущее положение в формировании производственным коллективом ценностей социалистической идеологии в сознании трудящихся со стороны производственного коллектива.

Непосредственное воспитательное воздействие на членов коллектива оказывает и организационно-управленческая деятельность общественных органов коллектива. Это деятельность рабочих собраний коллектива, постоянно действующих произ-

водственных совещаний, совета бригады, бригадиров (т. е. система органов самоуправления), а также вовлечение трудящихся в общественно-политическую, творческую деятельность различных организаций и социальных органов производственного коллектива.

Активизация данной группы воспитательных факторов особенно актуальна в современный период общественного развития, так как их деятельность наиболее адекватно отражает цель развития социалистических трудовых коллективов — переход к эффективно функционирующим самоуправляемым коллективам.

Наконец, непосредственное воспитательное воздействие на членов коллектива должна оказывать и система внутриколлективных отношений, целей, ценностей и традиций, норм жизнедеятельности, сложившиеся отношения взаимной ответственности и требовательности. Развитие этих отношений, их социальная направленность, соответствие нормам и ценностям социалистического общества — таковы условия реализации воспитательных возможностей названной группы социально-психологических факторов. Данная группа факторов может проявляться как в организационно оформленных формах (положениях, инструкциях, кодексах, уставах и т. п.), так и неформальных организационно, действующих в первичном коллективе нормах, ценностях, традициях.

В реализации этой группы факторов проявляется особенность социалистического трудового коллектива как целостной самоорганизующейся общности людей, отражающей в системе своей деятельности установки и требования социалистического общества, вырабатывающей собственные взгляды, ценности, нормы жизнедеятельности.

Практически все виды деятельности коллектива так или иначе воспитывают людей. Среди факторов, оказывающих опосредованное воздействие в производственном коллективе, можно выделить две большие группы: организационно-технологические и систему межличностного общения и отношений в коллективе.

Воспитательное воздействие на личность оказывают не только требования процесса труда, но и организация труда, ритм работы, порядок в цехах и т. п. Таким образом, в качестве обобщающего организационно-технологического фактора воспитательного воздействия в производственном коллективе можно назвать культуру производства, понимая под этим единство технологической культуры (рациональная технология, степень механизации и автоматизации труда, совершенство управления и др.) и культуры труда (рационально устроенное рабочее место, обстановка в цехе и др.). Четкая организация труда должна формировать и внутреннюю собранность личности, организованность, самодисциплину, ответственность; напряжен-

ные планы — повышенную ответственность, социальную активность, творческий подход к делу. Низкая культура производства, неполная занятость в течение рабочего дня и другие явления могут породить негативные качества у личности (легкомысленное отношение к труду, обязанностям, нетребовательность, беспечность).

Большое влияние на процесс формирования личности в коллективе должны также оказывать система межличностного общения, социально-психологический климат коллектива. В процессе общения для обыденного сознания проще выявить идентичность или противоположность своих потребностей, интересов и потребностей, и интересов партнера — члена коллектива, вступающего в общение. Такое положение ведет к повышению доверия к информации, оценке различных явлений, высказываемых партнером. С другой стороны, человек, испытывающий на себе влияние оценок его многими членами коллектива, должен стремиться сохранить определенное равновесие во взаимоотношениях и поэтому обычно должен вести себя в соответствии с тем, что от него ожидают и что ему «подсказывают» своим отношением к нему, оценками его другие люди. Из повторяющихся реакций человека на постоянно проявляющиеся отношения к нему окружающих складывается специфическая форма поведения, которая закрепляется в качествах личности.

Таким образом, межличностное общение, отношения также выступают фактором формирования и развития личности в коллективе.

Выделение данных факторов непосредственного и опосредованного воздействия производственного коллектива на личность является в определенной степени упрощением, схематизацией сложного, целостного процесса воспитательного воздействия коллектива. Однако детализация на первичном уровне анализа механизма воспитательного воздействия различных сторон жизнедеятельности коллектива — необходимый этап, помогающий вскрыть особенности тех или иных факторов воздействия, специфику использования средств и методов воспитания. Следующий этап исследования должен предполагать синтез полученного знания, представление коллектива как целостного субъекта воспитания личности на основе знания отдельных факторов и механизмов воздействия. Здесь прежде всего необходим учет сложной системы взаимодействия и взаимопереплетения различных факторов и механизмов воспитания, выступающих как новое качество, качество более высокого уровня и по сути представляющее собой целостный коллектив как субъект воспитания.

*Поступила в редколлегию 05.12.85.*

## ХАРАКТЕР ОТНОШЕНИЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ: ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

---

Задача формирования высокого уровня внутриколлективных отношений является тем фокусом, где сходятся все направления работы по повышению уровня социальной зрелости коллектива, развитию его активности, достижению высокой эффективности деятельности. Это обуславливает постоянный интерес исследователей к данной проблеме.

Представляя собой упорядоченное определенным образом множество элементов, взаимосвязанных между собой и образующих некоторое целостное единство, внутриколлективные отношения могут быть описаны по различным основаниям.

Изучение структуры внутриколлективных отношений в аспекте их элементов позволяет выделить в первичном коллективе отношения типа «коллектив — личность», «коллектив — малая группа», «малая группа — малая группа», т. е. межличностные отношения, которые разделяются на отношения по горизонтали и вертикали.

Критерии выделения видов связей между названными элементами весьма многообразны. В качестве таковых выступает, прежде всего, содержательная сторона внутриколлективных отношений. В этом случае перечень частных подструктур определяется спецификой деятельности различных типов трудовых коллективов. Если в производственном коллективе выделяются производственно-технические, экономические, политические, правовые, нравственные, эстетические и др. отношения, то в студенческой группе первые из названных в соответствии с основными целевыми функциями модифицируются в отношения по поводу учебной, научной, общественно-политической и иной деятельности.

Основание, на котором возникают межличностные контакты, позволяет выделить подсистемы деловых и личных отношений в коллективе.

С точки зрения способов организации и регулирования внутриколлективных отношений представляет интерес их разграничение на отношения, регулируемые объективным процессом разделения труда внутри коллектива; общественными институтами; социально-психологическими образованиями [2, с. 24—27]. Плодотворным может быть и выделение, с одной стороны, целевой структуры коллектива и, соответственно, целевых групп, с другой — социально-психологической структуры и социально-психологических групп [1, с. 118—146].

Применение рассмотренных взаимодополняющих друг друга критериев позволяет охватить все многообразие содержания,

форм, способов функционирования внутриколлективных отношений. Вместе с тем остается необходимость их комплексной качественной характеристики. Это, на наш взгляд, достигается введением понятия «характер внутриколлективных отношений», раскрывающего наиболее типичные, устойчивые способы взаимодействия и общения членов данной социальной группы.

О характере внутриколлективных отношений можно судить, прежде всего, по тем моментам, которые раскрывают существенные признаки социалистического трудового коллектива, представляют собой форму социальных отношений нашего общества. Это степень развития взаимопомощи, взаимной ответственности и требовательности, внимательного, доброжелательного отношения друг к другу.

О характере внутриколлективных отношений свидетельствует также психологическая обстановка: частота и острота конфликтов, преобладание конъюнктивных либо дизъюнктивных отношений, плотность межличностных связей, включенность в их систему всех индивидов.

Гипотеза о том, что характер внутриколлективных отношений может рассматриваться в качестве целостной характеристики их состояния, проверялась на массиве данных, полученных в процессе исследования эффективности коммунистического воспитания студентов, проведенного в 1981—1984 гг. по репрезентативной для Украины выборке. Ставилась задача проследить, с какой степенью вероятности определенный уровень развития каждого из выделенных аспектов внутриколлективных отношений предполагает соответствующий уровень развития других их сторон.

Рассчитанные показатели линейной корреляции (коэффициент Пирсона) подтвердили достаточно тесную взаимосвязь и взаимообусловленность всех параметров обстановки в коллективе (таблица). По мере снижения уровня интегрированности группы (возможные ее уровни: сплоченный, единый коллектив; коллектив, в котором намечаются отдельные группировки; груп-

Матрица корреляционных связей между основными характеристиками состояния внутриколлективных отношений

| Показатели                                                    | Инте-<br>грирован-<br>ность<br>группы | Уровень<br>кон-<br>фликтно-<br>сти | Внима-<br>тельность,<br>доброже-<br>латель-<br>ность | Взаимо-<br>помощь | Взаим-<br>ная<br>ответствен-<br>ность |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Уровень конфликтности                                         | —0,238                                |                                    |                                                      |                   |                                       |
| Внимательное, доброже-<br>лательное отношение<br>друг к другу | —0,345                                | 0,525                              |                                                      |                   |                                       |
| Взаимная ответственность                                      | —0,239                                | 0,310                              | 0,448                                                |                   |                                       |
| Взаимопомощь                                                  | —0,328                                | 0,386                              | 0,603                                                | 0,462             |                                       |
| Взаимная требователь-<br>ность                                | —0,295                                | 0,305                              | 0,459                                                | 0,502             | 0,516                                 |

пировки четко выражены; каждый сам по себе) возрастает конфликтность, ухудшаются все другие характеристики отношений в студенческой группе.

Дополнительным аргументом, подтверждающим качественную целостность внутриколлективных отношений\*, является специфика формирования и функционирования отношений взаимной требовательности в студенческой группе.

Ставилась задача проследить, как согласуются между собой уровни требовательности к поведению личности в различных ситуациях (измерялась позиция коллектива в случае, если кто-либо из его членов допускает нарушения трудовой дисциплины, недобросовестно относится к своим учебным и общественно-политическим обязанностям, допускает отклонения от нравственных норм нашего общества, норм поведения студентов в вузе).

Корреляционный анализ показал высокосвязную связь (в пределах 0,24—0,56 по Крамеру) между всеми выделенными переменными. Это свидетельствует о том, что если для коллектива характерны отношения взаимной требовательности, то сфера их действия достаточно широкая. Особенно тесно взаимосвязаны позиции членов коллектива по отношению к тем, кто недобросовестно относится к учебе, а также к нарушителям трудовой дисциплины, т. е. уровень требовательности к различным формам отношения к учебе ( $T_c=0,56$ ). Не случайна, на наш взгляд, высокая ( $T_c=0,54$ ) взаимосвязь между позицией коллектива по отношению к проявлениям аполитичности, политической незрелости и формального отношения к выполнению общественных поручений, выступающему как одна из форм реализации первого из названных качеств.

Взаимосвязь, взаимообусловленность различных сторон отношений в коллективе убеждает нас в правомерности рассмотрения характера внутриколлективных отношений в качестве комплексного показателя уровня социальной зрелости студенческой группы, позволяющей сформулировать вывод, важный, на наш взгляд, для практики управления процессом развития студенческой группы как коллектива. Предоставляется возможность, целенаправленно воздействуя на одну из сторон отношений в коллективе, одновременно изменять и другие их стороны.

Список литературы: 1. Лапин Н. И., Коржева Э. М., Наумова Н. Ф. Теория и практика социального планирования. М., 1975. 2. Овчинникова Э. П. Взаимосвязь различных типов отношений личности в производственном коллективе // *Вопр. психологии личности и труда*. Свердловск. 1973. С. 24—27. 3. *Промышленная социальная психология* / Под ред. Е. С. Кузьмина и А. С. Свеницкого. 1982.

Поступила в редколлегию 13.12.85.

\* К аналогичному выводу (о системном характере взаимоотношений в коллективе) пришла А. А. Русанова, исследовавшая данную проблему применительно к первичному производственному коллективу [3, с. 26—36].

Выдвинутая XXVII съездом КПСС задача совершенствования всех сторон жизни нашего общества требует глубокого знания механизмов возникновения и функционирования социальных процессов, явлений [1]. Узнать, осмыслить требующее совершенствования в деятельности личности, социальных общностей, определить пути качественного изменения дает возможность конкретное социологическое исследование.

«Качество» процесса социологического исследования, его результатов может быть оценено в аспекте надежности. В настоящее время в практике конкретных социологических исследований качество информации, получаемой в процессе социологического анализа действительности, связывают прежде всего с надежностью («надежность» — онтологическая определенность «истины»). Обеспечение надежности конкретного социологического исследования в целом — это такое его проведение, в ходе которого на каждом этапе, уровне социологического анализа можно оценить степень реализации целей, задач исследования (меру адекватности отражения объекта в ходе исследования), а также с вероятностью предсказать меру адекватности отображения на последующих этапах. Многообразны пути решения проблемы надежности в социологическом анализе. Предлагается ее рассмотрение на различных этапах, уровнях, срезах конкретного социологического исследования. Надежность «многомерна» и по числу выделяемых аспектов. Важнейшие из них — критерии, показатели, факторы.

Проблема факторов, от которых зависит надежность, является малоразработанной. В основном в литературе дается перечисление факторов, ставятся вопросы о необходимости разработки проблемы. Так, Г. И. Саганенко делит факторы на «внешние» и «внутренние» [2, с. 49]. На наш взгляд, целесообразно выделить следующей классификации: факторы надежности, присущие любому конкретному социологическому исследованию (т. е. «общие» для любого исследования), и «особенные» (т. е. выступающие только при исследовании определенных процессов, явлений). Остановимся здесь на одном из важных факторов, от которых зависит надежность любого конкретного социологического исследования. Такой фактор, по нашему мнению, — оперативность обработки социологической информации на ЭВМ. Проблема оперативности обработки социологической информации не утрачивает свою актуальность, значимость ее возрастает при проведении опросов общественного мнения. Оперативность обработки важна при социологическом анализе процессов, явлений, отличающихся сложной структурой, имеющих тенденцию быстро изменяться.

Одно из направлений осуществления оперативной обработки социологической информации — адаптация возможностей вычислительной техники потребностям социологов.

Определяющей основой происходящей в настоящее время широкой компьютеризации являются малые вычислительные машины: мини- и микроЭВМ. Возможности, которые могут быть реализованы социологами на микроЭВМ, более предпочтительнее, чем те, которые мы имеем, используя вычислительную мощь «больших» машин. Это определяется целым рядом факторов. Прежде всего, это ближайшая перспектива значительного роста микроЭВМ и, как следствие, их широкая доступность, которой способствует относительно невысокая стоимость, минимальные требования к площади для установки. К этому следует добавить простоту в обслуживании и эксплуатации. Это факторы «внешние», «внутренние» же определяются архитектурой и возможностями, предоставляемыми конкретной моделью микроЭВМ.

Представляется важным в этом плане рассмотрение ряда функциональных характеристик прикладных программ по первичной и вторичной обработке социологической информации на микроЭВМ «Искра-226», реализуемых на языке программирования БЭЙСИК.

Процесс формирования массива социологических анкет (МСА) проводится в интерактивном режиме, что позволяет оперативно, практически сразу после ввода анкеты осуществить ее программный и визуальный контроль. Программа ввода при наборе анкеты, не удовлетворяющей определенному логическому контролю, специфицированному на этапе проектирования программы ввода, инициирует подачу микроЭВМ звукового сигнала и предлагает внести изменения или отложить ввод данной анкеты.

Наличие внешней памяти — накопителя на гибких магнитных дисках (НГМД) — обеспечивает возможность хранения на одной дискете  $256 \div 512$  К информации, что достаточно, например, для записи МСА объемом в 1000 анкет длиной 500 альтернатив (в общем случае под размещение МСА требуемая дисковая память зависит как от объема МСА и длины анкеты, так и от выбранной системы кодирования). Использование методов сжатия социологической информации (например, свертки каждых четырех альтернатив в один символ) позволяет осуществить запись МСА значительно больших размеров.

Запись и хранение МСА на гибком магнитном диске обеспечивает возможность проведения на микроЭВМ первичной обработки социологической информации, которую по причине отсутствия внешней памяти и малой емкости оперативной не обеспечивают программируемые микрокалькуляторы. Тем самым существенно увеличивается перечень «вычислительных услуг», предоставляемых микроЭВМ социологу. Это расчеты одномерных и многомерных распределений признаков; получение таблиц сопряженности и т. п.

Вторичная обработка социологической информации проводится на основе результатов первичной и включает расчет наиболее часто используемых в социологической практике коэффициентов показателей. Все программы статистической обработки социологической информации функционируют в диалоговом режиме. Для проведения практических расчетов на микроЭВМ по этим программам не требуется специальной подготовки пользователя — социолога. Достаточно освоить небольшой инструктивный материал, который по желанию выводится на дисплей или на печатающее устройство, входящее в комплект микроЭВМ.

В настоящее время в практике социологических исследований редко используются средства машинной графики. Адаптация их потребностям социологов позволяет повысить наглядность, обзорность социологической информации, а в результате качество и глубину проводимого анализа.

МикроЭВМ «Искра-226» (исполнение 3) комплектуется компактным графопостроителем, что позволяет осуществлять графическую интерпретацию результатов расчетов: вывод гистограмм, полигонов распределений, различного вида диаграмм, корреляционных полей. Целесообразность вывода на графопостроитель определяет исследователь, предварительно анализируя «картинку» на экране графического дисплея микроЭВМ.

Обеспечение надежности конкретного социологического исследования предполагает «видение» объекта исследования на всех этапах социологического анализа во взаимосвязи его существенных сторон. Этому способствует на этапе обработки социологической информации непосредственное общение социолога с микроЭВМ, представление «зрительного образа объекта» в богатстве его сторон на графическом дисплее.

Происходящие качественные изменения в области создания и использования вычислительной техники самым непосредственным образом затрагивают деятельность социологов.

Четкое представление возможностей ЭВМ, а также приобретение определенных навыков непосредственного общения с компьютером становится признаком профессиональной культуры вообще и социолога в частности.

Актуальность проблемы надежности в социологическом анализе требует самого пристального внимания социологов к вопросам, связанным с использованием вычислительной техники.

Список литературы: 1. Горбачев М. С. Политический доклад Центрального Комитета КПСС XXVII съезду Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986. 2. Паниотто В. И., Максименко В. С. Количественные методы в социологических исследованиях. М., 1982. 3. Саганенко Г. И. Надежность результатов социологического исследования. Л., 1983. 3. Социальная активность специалиста: истоки и механизм формирования (социологический анализ). Х., 1983.

*Поступила в редколлегию 02.12.85.*

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Якуба Е. А. XXVII съезд КПСС о задачах коммунистического воспитания студентов                                                                                   | 3  |
| Бакиров В. С. Ценностное сознание как критерий социальной активности личности                                                                                   | 9  |
| Андрющенко А. И. Политическая культура как условие развития общественно-политической активности студентов                                                       | 17 |
| Попов А. Е. Организационно-управленческая активность специалиста как объект социологического исследования                                                       | 23 |
| Ковалева И. Д. Научное общение как элемент научно-исследовательской работы студентов и особенности его развития                                                 | 27 |
| Филинская Л. В. Совершенствование системы планирования коммунистического воспитания студентов в высшей школе                                                    | 32 |
| Правоторов В. А., Меркулов А. А. Об одном подходе к построению модели динамического состояния профессиональной культуры специалиста на этапе вуз — производство | 37 |
| Горбунова А. М. Применение методов многомерного математического анализа для изучения типологии адаптации молодого специалиста к практической деятельности       | 40 |
| Николаевский В. Н. Механизмы развития социальной культуры молодого специалиста в студенческом и трудовом инженерном коллективе                                  | 45 |
| Жариков А. Е. Социологические проблемы становления труда как потребности                                                                                        | 50 |
| Хижняк Л. М. Культура коллективного труда и социальная активность членов современного производственного коллектива                                              | 55 |
| Нецвит Л. Ф., Некрасова И. Ф. Роль стимулирования в укреплении социалистической дисциплины труда                                                                | 60 |
| Темкин М. В. Деятельность управленческих кадров как объект социологического исследования                                                                        | 66 |
| Куценко О. Д. Особенности системы факторов воспитательного воздействия в социалистическом производственном коллективе                                           | 71 |
| Арбенина В. Л. Характер отношений в студенческой группе: проблемы регулирования                                                                                 | 74 |
| Литвинович В. Ч., Шевляков Г. Н. Роль микроЭВМ в повышении надежности социологического анализа                                                                  | 77 |

### СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ ВЕСТНИК ХАРЬКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА № 299

Методологические и методические проблемы  
социологических исследований социальной  
активности личности

Редактор И. И. Коновалова, художественный редактор Т. П. Короленко,  
технический редактор Г. П. Александрова, корректор И. В. Балакирева

Н/К  
Сдано в набор 04.10.86. Подп. в печать 09.12.86. БЦ 08812. Формат 60×90/16.  
Бумага типогр. № 1. Лит. гарн. Выс. печать. Печ. л. 5. Кр.-отт. 5,25. Уч.-изд. л. 5.  
Тираж 500 экз. Изд. № 1492. Зак. 6-353. Цена 70 к. Заказное.  
Издательство при Харьковском государственном университете  
издательского объединения «Вища школа»  
310003, Харьков-3, ул. Университетская, 16  
Отпечатано с матриц книжной фабрики «Коммунист» в Харьковской  
городской типографии № 16  
310003, Харьков-3, ул. Университетская, 16. Зак. 1427