

Вр/89

4455

**Социологические
и социально-психологические
проблемы нововведений**

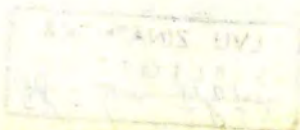
Министерство народного образования Латвийской ССР
Латвийский ордена Трудового Красного Знамени
государственный университет имени Петра Стучки

Кафедра прикладной социологии и психологии

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ И
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ НОВОВВЕДЕНИЙ

СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ

Латвийский государственный университет им. П. Стучки
Рига 1989



СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ НОВОВВЕДЕНИЙ

Социологические и социально-психологические проблемы нововведений: Сборник научных трудов /Отв. ред. П.Лакис. - Рига: ЛГУ им. П.Стучки, 1989. - 103 с.

Сборник посвящен малоисследованным проблемам инноваций. Ученым Латвийского государственного университета представлены некоторые гипотетические разработки социологических и социально-психологических проблем нововведений.

Сборник предназначен для ученых-социологов, студентов философского отделения и всех интересующихся данной проблемой.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

П.П.Лакис (отв.ред.), П.Я.Яковелис,
В.Э.Шмит, Н.Л.Питерова (секретарь)

Печатается по решению Издательского совета
ЛГУ им. П.Стучки

С 0303000000-096у 3.89
МБ12(11)-89

© Латвийский
государственный
университет
им. П.Стучки,
1989

LVU ZINĀTNISKĀ
BĪBLIOTĒKA
4734-5-88

П.Лакис
ЛГУ им. П.Стучки

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ВРЕМЕННОЙ СТРУКТУРЫ НОВОВВЕДЕНИЙ

На современном этапе развития нашего общества разработка и совершенствование фундаментальных теоретических положений общественных наук приобретает особую актуальность. Пренебрежение творческим отношением к социально-экономическим дисциплинам, которое длилось долгие годы, привело к тому, что на сегодняшний день мы не имеем достаточно адекватной теории, могущей служить методологической и мировоззренческой основой для коренных преобразований социалистического общества. Политизация общественных наук, фактический разрыв социальных и экономических научных дисциплин, представление желаемого за реальное в общественной практике, метафизическое отрицание достижений западной науки - все эти факторы создали такую ситуацию, в которой теоретические научные направления потеряли объяснительную способность и прогностические возможности.

Система осуществляемых сегодня экономических и организационных нововведений требует ускоренной разработки теоретических, общих и специальных методологических принципов, особенно это относится к социальному аспекту инноваций. Пока еще недостаточно обоснованными и развернутыми являются представления как о социальных предпосылках, так и вероятных последствиях многих нововведений в народном хозяйстве. Поэтому беспристрастная, научно объективная оценка вероятных изменений общественных подструктур, функционального режима социальной среды, общественного мнения в ходе осуществления инноваций является достаточно значимой задачей для общественных наук и прежде всего - социологии. Подобная информация может способствовать оптимизации принятия решений на различных уровнях управления. При этом нельзя сосредоточить внимание только на прикладных исследованиях, не менее важным сегодня представляются и фундаментальные теоретичес-

кие разработки. Поскольку инновация есть относительно самостоятельный процесс, в котором планируется, формируется совокупность средств и приемов для качественного изменения функционирования общественной системы, то очевидной является необходимость создания теоретической модели нововведения. Образование такой модели предполагает прежде всего рефлексию над ключевыми характеристиками инновационного процесса, в том числе и над его временной структурой.

И.И.Лапин в предисловии к книге И.Перлани "Нововведения в организациях" выделяет следующие основные нерешенные проблемы в области инноваций в народном хозяйстве:

"- растянута инновационных процессов во времени, в результате чего многие новшества морально устаревают еще до их производственного освоения;

- особенно длительными оказываются заключительные стадии инновационных процессов (распространение и массовое использование новшества), во многих случаях новшества так и не проходят эти стадии;

- замедленность инновационных процессов распространяется не только на радикальные, но и модифицирующие нововведения, хотя они и не связаны с серьезными перестройками технологии и организации производства;

- относительно низкий удельный вес радикальных нововведений, что значительно снижает эффективность инновационных процессов." (4; 7-8).

Как видно, три из четырех основных трудностей - и они выделены, на наш взгляд, вполне обоснованно - связаны с вопросами скорости, темпа внедрения инноваций, с процедурами временного измерения. Эти проблемы нельзя свести только к прикладной фиксации временных интервалов, в которых осуществляются инновации. Не менее важной представляется разработка теоретических положений, характеризующих временную метрику нововведений. Время должно быть представлено не только как средство измерения, но и как существенная, внутренняя координата самого инновационного процесса. Такое исследование может способствовать не только решению сугубо теоретических проблем, но и некоторых практических вопросов. Например, сама оценка медлительности внедрения нововведений, как пра-

вило, базируется на эмпирических или интуитивных соображениях (сравнение с передовым опытом в этой области, в первую очередь японским, не совсем четкие представления об уровне общественных потребностей и др.). Однако сегодня назрела необходимость теоретического обоснования временных нормативов внедрения инноваций, реалистических для нашего народного хозяйства. Передовой опыт ведущих западных стран, разумеется, надо учитывать, но для коренной перестройки экономики и общественной жизни важно создать свою методологическую концепцию, представление о своем пути технологического и организационного прогресса, не копирующего слепо достижения и неудачи тех, которые достигли более высокого уровня инновационной деятельности, особенно в аспекте быстрого и широкого внедрения новшеств.

При этом необходимо учитывать хорошо известное методологическое положение: один и тот же объект познания может быть исследован со стороны различных аспектов. Эти ракурсы познания выделяют специфические структурно-функциональные срезы объекта, тем самым формируя непосредственный предмет той или иной научной дисциплины. Сам процесс образования непосредственного предмета исследования отражает особенности категориальной ориентации познания как проявления специфического видения объекта. Применительно к нашему вопросу о временной структуре инновационных процессов в различных сферах народного хозяйства это означает следующее. Несмотря на качественное разнообразие нововведений (экономические, организационные, технологические и др.), они все в той или иной мере включают социальную проблематику. Именно этот социальный срез инноваций и представляет собой сферу, изучаемую социологией. Правда, при этом необходимо учитывать два положения: во-первых, допускается, что социальные процессы имеют свои характерные, хотя бы метрические временные особенности; во-вторых, в этом исследовании, пусть и на имплицитном уровне, будут также отражены и некоторые параметры экономических и социально-психологических процессов, так как они, по крайней мере в некоторых точках, неразрывно связаны с социальным аспектом инноваций. Разумеется, чисто социологический подход к временной структуре ин-

новаций есть только один из шагов на пути к формированию целостной модели темпоральных характеристик нововведения.

Инновации являются, хотя и существенным, относительно самостоятельным, но все же частным случаем функционирования и развития общественного организма. Поэтому сначала целесообразно рассматривать некоторые общие особенности временного аспекта социального бытия. Здесь мы специально не будем обсуждать вопрос о том, насколько глубокой спецификой обладает временная структура социальных систем по сравнению с биологическими или физическими. Отметим лишь то, что на наш взгляд, общие свойства времени модифицируются на каждом структурном уровне организации материи. Это обстоятельство дает возможность говорить, по крайней мере, о специфических метрических свойствах социальных процессов. Необходимо, кроме того, учесть, что социология обладает своими особенностями отражения данных свойств. Для нашего исследования в первую очередь важно отметить суть различий представлений о времени в науке и в обыденном сознании.

Разумеется, особенно ярко это различие проявляется, если мы сопоставляем временную координату в математическом формализме теории относительности и наше повседневное ощущение потока времени, последовательности событий во времени. Однако таким очевидным уже не покажется отличие социологического понимания времени от обыденного. И дело здесь не только в том, что социологическая трактовка отличается от естественнонаучной низким уровнем формализации, что это в основном качественное понимание. В гуманитарных дисциплинах в большей степени и более непосредственно "вливаются" представления обыденного сознания. Социологическая теория в некотором смысле упорядочивает, классифицирует обобщенные представления эмпирического, обыденного отношения к временным характеристикам окружающей действительности, к миру человека в его исторической определенности. Именно этой близостью обыденному пониманию временных отношений во многом объясняется имеющее место в социологическом понимании времени закономерность; интеграция разнообразных темпоральных представлений, даже в определенном смысле некритическое смешивание различных концепций времени, которые в естество-

знания и философии трактуются как взаимоисключающие - это субстанциональная и атрибутивная концепции времени. Как известно, субстанциональная концепция интерпретирует время как независимую от материальных процессов самостоятельную субстанцию, которая "течет" безотносительно того, происходят в ней какие-то события или нет. Атрибутивная концепция, в свою очередь, интерпретирует время как форму упорядочивания событий, как взаимоотношения явлений. Несмотря на прочность этих принципов, в обыденном сознании используются отдельные представления из обеих концепций, при этом они как бы механически дополняют друг друга.

В некотором смысле об использовании субстанциональных представлений свидетельствует распространенность образных выражений - таких, как "время - это высшая ценность человеческой жизни"; "время - это деньги" и др., в них ясно прослеживается стремление представить время как некоторую субстанцию, с которой у человека формируются определенные отношения. И в социологических концепциях - как эмпирических, так и теоретических имеет место подобная интерпретация времени. К примеру, достаточно распространена точка зрения, что с развитием общества в одно и то же время происходит все больше событий, т.е. как бы ускоряется развитие социальной системы по отношению к абсолютной системе отсчета. Эта установка проявляется также при выборе некоторых эмпирических индикаторов. С другой стороны, в социологическом познании используются также представления, соответствующие атрибутивной концепции, когда время трактуется как специфическая упорядоченность событий общественной жизни.

Покалудй, впервые в нашей литературе весьма широкую интерпретацию социологических представлений о времени раскрывает В.Гайдис в монографии "Время в социологических исследованиях" (I). Автором рассматриваются проблемы социального возраста временной структуры поколений, динамика объекта в панельных исследованиях и другие вопросы. В центре внимания у литовского социолога выдвинута проблема времени как дифференцирующего фактора различных социальных параметров. Таким образом, в трактовке В.Гайдиса время выражает некоторые

особенности социологического измерения, автор анализирует как методологические, так и методические вопросы данной проблемы. Вместе с тем есть и второй аспект изучения времени социальных явлений в социологическом познании - мировоззренческий, в котором, пожалуй, в наибольшей мере, выражается основная особенность временной характеристики - необратимость событий. Поскольку мировоззренческие установки согласно специфике познания социальных объектов во многом определяют не только выбор предмета и стратегию исследования, интерпретацию полученных результатов, но влияют и на содержание непосредственных исследовательских процедур, то временная координата мировоззрения достаточно активно "присутствует" во всем социологическом исследовании (об этом подробнее см. в 2). Осмысление значения социологической концепции времени в нововведениях осуществляется в первую очередь при построении концептуального аппарата инновации.

Данная концепция должна заключать как элементы планирования, так и прогнозирования. Здесь отражается широкий спектр вопросов, начиная от чисто методологических и теоретических и кончая финансовым обеспечением, вплоть до решения проблемы создания специального банка, занятого внедрением нововведений на производстве (на подобии хозрасчетного банка "Иннофинанс" в Венгерской НР). Однако на сегодняшний день мы не обладаем достаточно цельными и эвристическими концепциями инноваций. Одна из основных причин тому - разрыв между общеметодологическими и эмпирическими представлениями в этой области знаний, отсутствие верификации и эмпирической интерпретации у многих теоретических конструктов, образующих концептуальное ядро модели нововведений. Среди таких конструктов особое место занимает и категория времени. До сих пор на теоретическом уровне знаний не раскрыта сущность временной структуры нововведений, а при формировании эмпирических представлений о будущих инновациях учитываются некоторые метрические временные параметры инноваций. В частности, это планируемая динамика осуществляемых преобразований в рамках календарного времени.

Исследование временной координаты нововведений позволя-

ет уточнить некоторые стороны теоретической модели инноваций, раскрыть новые аспекты анализа. При построении плана нововведений необходимо учитывать следующие основные методологические положения, связанные с проблемами времени:

1) единство видоизменений структуры и функций, при этом руководствуясь положением о генетической первичности изменений структуры;

2) комплексный характер планирования и прогнозирования последствий инноваций;

3) учет максимально широкого спектра возможных последствий, в том числе и нежелательных побочных явлений;

4) учет временной специфики изменений социальной системы.

Рассмотрим теперь подробнее каждое из этих положений.

I. Один из наиболее фундаментальных подходов к исследованию нововведений связан с изучением реализации целевых установок инноваций, т.е. с осмыслением наиболее общей цели нововведений и методологии выбора средств ее достижения. Разумеется, учитывая при этом особенности конкретных условий осуществления экономических и организационных инноваций. В наиболее абстрактном виде цель практически любой инновации - повышение эффективности функционирования определенной системы для удовлетворения какой-либо общественной потребности. Однако достижение этой цели возможно лишь при оптимизации соотношений структуры и функций системы. При этом, как правило, сначала необходимо планировать и практически осуществить изменения подструктур системы, которые привели бы к повышению эффективности соответствующего функционального режима. Данная общая цель достигается через выполнение определенных задач - соответственно внутренней логике нововведения последовательно изменяя отдельные подструктуры системы и соответствующие им функции.

Однако рассмотрение различных структур общественной системы позволяет заключить, что эти структуры имеют относительную самостоятельность, внутренние закономерности своего существования и изменений, относительно независимых от функциональных особенностей системы. Более того, оказывается,

что определенные структуры могут стать самодействующей ценностью в представлениях некоторых слоев общества, которые к тому же обладают возможностью способствовать сохранению данных структур и тем самым препятствовать осуществлению нововведения. Разумеется, и эти структуры выполняют какие-то функции, но эти функции отличаются от тех изначальных, для выполнения которых они сформировались и которые соответствуют определенным потребностям макросистемы.

В этом аспекте в первую очередь внимание на себя обращают различные управленческие структуры. При наличии обоснованных представлений об оптимальном функционировании управленческого аппарата, соответствующем социотехнологическим правилам, необходимо определить, насколько действительны изменения структуры управления. Достаточно распространен подход, когда при осуществлении инноваций предпринимается попытка не менять подструктуры системы, особенно управленческие, пытаясь достичь улучшения функционального режима системы за счет более полного использования возможностей старых структурных образований. Однако при таком подходе все изменения остаются на уровне долженствования, благих пожеланий. Есть и другая крайность - когда изменяются структуры, но эти изменения не поддерживаются соответствующим закреплением функционального режима за каждой структурой. В таком случае изменения структур носят сугубо формальный характер вплоть до простого переименования того же организационного образования.

На практике все-таки более часто можно наблюдать первый случай, когда организационные и особенно управленческие структуры приобретают дополнительный статус ценности. Особенно ярко это связано с бюрократизацией управленческой структуры и различными сопровождающими этот процесс явлениями. По сути дела бюрократия основывается на выведении некоторой структуры в особый статус, основная функциональная цель которой - воспроизведение условий собственного существования, а лишь на втором или еще более дальнем плане отодвигается выполнение значимых для всей социальной системы функций. Достаточно показательным явлением такого функционального замыкания бюрократического аппарата представляется

внутреннее функционально-структурное расчленение внутри данного аппарата по принципу "трехглавого дракона": одна голова думает, другая говорит, а третья - действует. Подобную абсолютизацию закрепления функций за определенными элементами, подструктурами бюрократического аппарата можно наблюдать у многих социальных систем, в которых предназначается осуществить инновации. Вместе с тем крайне ослабляется выполнение истинных, действительных (в смысле употребляемом Г.В.Г. Гегелем по отношению к разумности действительности) функций, тем самым создается образ формального псевдофункционирования бюрократического аппарата. Более того - для ликвидации обратной связи в управлении, которая создает определенные проблемы для представителей бюрократического аппарата, создаются дополнительные структурные образования, предназначенные для обеспечения надежности власти и решения многих вопросов, которые по сути дела входят в непосредственную компетенцию управленческой бюрократической верхушки. Эти промежуточные звенья, как правило, являются основными тормозами инноваций.

Можно отметить и социально-психологическую сторону преувеличения статуса структуры социальной системы - когда занимаемое место в иерархической структуре, должность приобретает в глазах некоторых слоев самостоятельную ценность, независимость от выполняемых функций или связывая с отдельными, вырванными из контекста, субъективно значимыми функциями.

Таким образом, достижение оптимального соотношения структур системы и ее функций сталкивается с определенными практическими трудностями, детерминируемыми как инерцией общественной системы, стереотипностью обыденного сознания, так и столкновением интересов различных социальных групп и слоев. Однако не менее сложным препятствием на этом пути является теоретическая неразработанность проблемы. Для того, чтобы преодолеть известный разрыв между функциональным и структурным подходами в рассмотрении общественной системы необходимо:

1) сформировать единую концептуально динамическую структуру системы;

2) представить условия для ее верификации, применяя в

анализе определенных инновационных процессов.

Основных препятствий при решении данной задачи два: во-первых, понятийный аппарат, который используется для отображения структуры системы, весьма отличен от соответствующего аппарата отражения функций. Этот разрыв прослеживается в традициях различных научных дисциплин, порой достигая известной метафизичности рассмотрения сложной системы. Во-вторых, структура социальной системы в большей степени исследуется с точки зрения статики, а функции - с точки зрения динамики общественной системы. Эта особенность проявляется в интерпретациях обоих важнейших (рядом с описанием) функций соответствующих теорий - объяснения и предсказания. Различается как структурное объяснение и функциональное объяснение системы, так и способы прогнозирования.

Поэтому для целостного конструирования теоретической модели инноваций необходимо формировать интегральные представления о взаимосвязях структурных и функциональных изменений. Один из путей построения подобной теоретической конструкции сводится к выбору стержневой категории, основного концепта, который бы служил базисом для анализа инвариантных взаимосвязей. В качестве такого основного понятия в этом случае может быть представлено время, ибо время уже само по себе является срезом динамической структуры объекта, процесса, события. Время в известном смысле однородно как с функциональным, так и структурными аспектами. Структуру объекта общественной системы можно представить в качестве относительно устойчивого "застывшего" образования, а функцию - как непрерывную реализацию потенциальных возможностей системы в определенном временном измерении. Конкретизируя это общее положение, можно отметить, что синхронизация видоизменений структур системы и ее функционального режима представляет собой одну из важнейших общих целей инноваций. Таким образом, налицо необходимость создания теоретических представлений о временной структуре нововведений, которые служили бы концептуальным ядром, или хотя бы значимой его гранью при разработке концепций нововведений, а также обеспечили бы и методологическую ориентацию при разработке эмпирических описаний будущих инноваций.

Любое нововведение можно представить в виде целеустремленного изменения качественного состояния системы, включающего как период подготовки, так и практического внедрения. В этап подготовки инновации, при построении ее концепции одной из самых трудных проблем является применение общих и специальных методологических принципов в области теоретических и эмпирических представлений. Это относится и к временному измерению. Общие методологические и мировоззренческие положения о времени пока еще слабо связаны с использованием метрических качеств времени в их операциональном применении, хотя это имело бы несомненное эвристическое значение. В операционном аспекте, как правило, используются такие метрические свойства, которые выражают особенности квазициклического механического или календарного времени, т.е. лишь частично отображающие временную специфику социальных систем. Учитывая эти трудности, а также сложности квантификации качественных особенностей инноваций, приходится выбирать соответствующую модель, позволяющую обеспечить более широкое применение методологических и метатеоретических представлений в разработке эмпирического описания экономических и организационных нововведений.

Нельзя забывать, что квантификация и формализация в какой-то сфере знаний не должны являться самоцелью, а лишь средством максимально адекватного отражения объекта. Поэтому при достижении высокой степени количественной определенности в концептуальной модели необходимо помнить, насколько широк данный интервал абстракции - от рассмотрения каких параметров мы вынуждены были отказаться для достижения этой точности. Особенно закономерен этот вопрос при исследовании социальных систем. Разумеется, уменьшение удельного веса чисто качественных описаний положительно влияет на развитие отдельных дисциплин общественных наук и социологии в том числе, но при этом нельзя упускать из виду и сохранение специфики той призмы, через которую представители данной науки смотрят на действительность, ибо от этого во многом зависит и практическая ценность знаний. Так, например, если экономическая теория стремится к высокой степени количест-

венной определенности, но при этом за пределами интервала абстракции остаются такие явления, как экономический интерес, социальный эффект, не говоря о "теневой" экономике, то каковы бы ни были тому мотивы, будет в ней отображена некоторая вымышленная и абстрактная реальность.

В качестве исходного принципа построения метатеоретической модели инноваций можно выбрать общий формальный принцип - "если, то", который наполняется соответствующим семантическим содержанием. Любая концепция нововведения должна заключать не только планирование предполагаемых действий, но и прогнозирование вероятных последствий. После "если" отражается система мероприятий инновации и технология их реализации, а после "то" локализованные во времени возможные результаты. Конкретизация этого первого, пожалуй, наиболее общего методологического принципа осуществляется в остальных принципах.

2. Обычно инновации планируются в какой-то одной отдельной сфере общественной жизни. Но учитывая сложные взаимосвязи социального организма, нельзя забывать о возможных изменениях в функциональных структурах других сфер. Это обстоятельство довольно часто не учитывается при организации и внедрении инноваций. Так, введение такой организационной формы труда, как бригадный подряд на промышленных предприятиях столкнулось с непредусмотренными трудностями правового и социально-психологического характера. Теперь в нашей стране осуществляется целый ряд крупных экономических нововведений. Одним из них является развитие кооперативного труда (даже при учете прежних аналогов все-таки теперешняя реализация данного вида трудовой деятельности объективно является инновацией). При этом решаются весьма сложные экономико-организационные, финансовые, юридические вопросы, однако, на наш взгляд, явно недостаточно учитываются возможные социальные последствия. Это касается не только сферы социальной политики, где по сути дела, тоже предусматривается лишь один аспект - более широкое обеспечение населения товарами потребления и платными услугами. Теоретическому осмыслению должны подчиняться такие проблемы, как изменение в социальных подструктурах, развитие мотивации труда,

социально-политические и социально-психологические характеристики нового социального слоя - кооператоров. Таким образом, если инновация и касается лишь одной сферы общественного организма, то возможные последствия должны планироваться и прогнозироваться в широком комплексе общественной системы. И одним из основных теоретических проблем здесь - сопоставление различных "временных измерений" - каждый из взаимосвязанных параметров имеет свой темп и ритм осуществления изменений. Одно дело - планирование в системе календарного времени осуществляемых организационных мероприятий, а иное - временные характеристики их принятия или отражения в социально-психологических установках массового сознания.

3. При теоретической подготовке нововведений важно учесть необходимость обосновать планирование предполагаемых действий и их результатов предварительно разработанными прогнозами. При этом наиболее оптимальным представляется тот случай, когда формируются вариабельные предсказания, допускающие широкий спектр различных последствий, пусть и неодинаковой степени вероятности. Из них можно выбрать наиболее вероятный прогноз. Желательно также предсказывать возможные отрицательные последствия планируемого нововведения, которые могут возникнуть в различных сферах общественной жизни. Сегодня особую актуальность приобретает прогнозирование экологических последствий, а также изменений общественного мнения в результате внедрения различных организационных и экономических инноваций. Обоснованное предсказание различных побочных эффектов позволяет заранее подготовиться к их возможному появлению - либо вообще предотвратить их появление, либо, по крайней мере, смягчить отрицательные последствия. В данном комплексе прогнозов могут быть разработаны и нормативные предсказания - сознательно заостряющие общественное мнение к возникающим трудностям. Таким образом, теоретическая модель, предшествующая внедрению инноваций, должна включать набор прогностических схем в виде положений "если вводятся эти изменения структуры и соответствующих функций, то могут наступить последствия x_1, x_2, \dots, x_n ". А разработка плановой модели нововведения должна основываться на положениях,

отраженных в наиболее вероятном прогнозе. Основная трудность как прогнозирования, так и последовательного планирования, - используя информацию о существующих закономерностях функционирования системы и эмпирических условий, - не допустить прямолинейную экстраполяцию сегодняшних тенденций в будущее, суметь предсказывать структурные и функциональные изменения при возникновении качественно нового состояния системы.

4. Как уже отмечалось, временные параметры в концептуальной схеме инноваций играют весьма существенную роль. Во-первых, они позволяют на достаточно конструктивной основе обеспечить интеграцию различных представлений, позволяя достигнуть целостности модели. Во-вторых, способствуют квантификации положений о предстоящей инновации, являются одним из средств, позволяющих избегать сугубо качественных описаний.

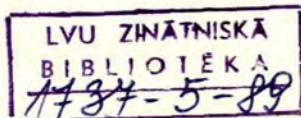
Пожалуй, одним из первых условий достижения конкретности модели нововведения является единство системы вариантов "если, то" временными характеристиками "до и после". Таким образом, должна быть создана достаточно четкая последовательность отдельных элементов инновации и установлена длительность проводимых мероприятий. При этом должна быть учтена специфика функционирования социальной системы, в том числе и ее духовно-практического среза. Достижение тех или иных рубежей при нововведениях зависит не только от взаимосвязи материальных компонентов и эвристичности теории, но и от степени консервативности общественного мнения, которая может в значительной степени тормозить или ускорить внедрение инновации. Учитывая всю сложность попытки "перевода" временных характеристик различных социальных и социально-психологических явлений на язык квазидицического механического времени, обычно используемого при определении соответствующих параметров инноваций, приходится признать, что пока еще мы далеки от решения проблемы создания единой временной структуры инноваций. Следовательно, предположить, что в обозримом будущем удастся разработать "временной алгоритм прогнозирования", да еще достаточно развернутый в количественных параметрах, вряд ли приходится. Главная причина тому - трудности операционализации представлений о качественной

специфике временных характеристик систем различных уровней организации бытия. Вместе с тем некоторые предложения на этот счет высказать можно.

При рассмотрении времени как динамической структуры явлений, в первую очередь через отношения одновременности и последовательности, раскрывается возможность использовать эту формальную сторону функционирующей системы - некоторую "структуру в чистом виде" при исследовании других закономерностей и характеристик, в том числе и при внедрении инноваций. Первый аспект связан с упорядочиванием действий, совершаемых при нововведении в иерархическую систему, состоящую из альтернативных операций "если до, то после". При этом должны быть рассмотрены все главные подструктуры, подлежащие как прямо, так и косвенно качественным или количественным изменениям. Второй аспект выражается в определении временных интервалов, в которых осуществляются те или иные операции инноваций. В этом направлении могут быть выяснены основные тормозящие факторы, силы, препятствующие нововведению. Третий аспект связан с операционализацией основных и иных качественных особенностей представлений о времени, теграцией этих операциональных параметров в единую систему.

Л и т е р а т у р а

1. Гайдис В. Время в социологических исследованиях. - Вильнюс, 1986. - 138 с.
2. Лакис П. Методологическое и мировоззренческое значение времени в социологическом познании //Методологические и мировоззренческие проблемы социологического познания. Рига, 1987. - 4-22 с.
3. Нововведения в организациях. Всесоюзный научно-исследовательский институт системных исследований. - М., 1983. - 160 с.
4. Перлаки И. Нововведения в организациях. - М., 1980. - 144 с.



Р. Вилциньш
ЛГУ им. П. Стучки

ТРАДИЦИЯ И ИННОВАЦИЯ КАК ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Управленческая деятельность приобрела универсальность распространения, уложилась в сложные, но достаточно надежные механизмы своего структурно-функционального, кадрового, психологического и идеологического воспроизводства.

Управление и руководство как сфера, вид, атрибутивная функция, цель и средство образуют сравнительно целостные феномены. Они, с одной стороны, производны от господствующих в конкретном обществе технико-технологических, экономических и социальных структур, однако, с другой стороны, - сами активно проектируют, формируют и корректируют свою базовую основу.

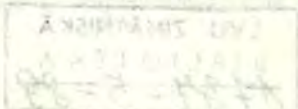
Управление и руководство развиваются в структуре общественной власти, в рамках материального и духовного производства и во взаимопереплетениях технологии и культуры.

Развитие феномена управления в целом подвержено также весьма неоднозначным воздействиям на него традиции и инновации, существенно влияющих на все важнейшие стороны и слагаемые управления и руководства.

Познавательная, оценочная и практическая актуальность социально-философского рассмотрения важнейших аспектов развития управленческой культуры под воздействием традиционных и инновационных изменений в жизни общества вытекает из ряда существенных обстоятельств современности.

Во-первых, это усугубляющаяся технико-технологическая рассогласованность доиндустриальных, индустриальных и уже становящихся информационных обществ, поляризация возможностей, характера и перспектив развития их производительных сил.

Во-вторых, заметное и коренное воздействие на судьбы управленческой культуры оказывает сдвиг в сторону расширения сферы действия рыночной экономики, использования положительных резервов многоукладности народнохозяйственных комплек-



сов, задействования и упорядочения возможностей эффективного функционирования "большой" и "малой" экономики, выбора его стратегических приоритетов, а также сочетания коммерческих и некоммерческих подходов в социально-экономической политике государства.

В-третьих, транснациональные, международные и глобальные интеграционные процессы, приводящие к экспансированию более сильных, авангардных, но вместе с тем угрожающих унификацией и отчуждением этносоциальной и личностной самобытности достижений передовых цивилизаций и культур, вызывают к жизни нарастающую активность механизмов адекватной, а подчас и превратной агрессивно-идеологизированной защиты относительно автономных социальных организмов и общностей.

В-четвертых, развитие управленческой культуры общества, социальной группы и человека - субъектов и объектов управления и руководства существенно зависит от хода и результатов "стыковки" конструктивных достижений цивилизации с творческой сущностью, процессом и продуктами культуры.

В-пятых, действительно живой, самодостаточной на основе адекватных объективных условий силой, направленной на установление и всестороннее воспроизведение управленческой культуры, является человек в его природных (антропологических и экологических), технико-технологических и социально-личностных связях и отношениях с миром, его предпосылками, движущими силами и хронотопами эволюционных и революционных изменений.

Управленческая культура и человек - не просто соприкасающиеся области, реалии традиционных и инновационных циклов развития, а именно естественно-историческое двуединство атрибута и субстанции в любой, могущей приближаться к идеалу и оптимуму сфере управления и даже в любой такого рода управленческой ситуации.

Чтобы проследить основные аспекты взаимозависимости управленческой культуры, традиции и инновации, попытаемся дать определение этих феноменов, которые имеют не только логико-методологические, но и онтологические, в том числе социокультурные связи между собой.

Не всякое проявление управления и руководства можно обозначить как выражение управленческой культуры. Управленческая культура является единством науки и искусства управленческого творчества высоко развитого человека, который, будучи субъектом управления, в своей деятельности совмещает профессионализированное ролевое поведение в определенной иерархии власти с глубоко элизированной технологией целеполагания и целереализации в широких контекстах социально-личностных связей и отношений. Таким образом, управленческая культура является качественно высшей ступенью развития управления, его наиболее зрелой сущностью и оптимальной совокупностью системообразующих факторов управленческой идеологии, психологии, методологии и прикладных наук, - управленческих отношений, - механизмов их задействования и критериев эффективности управленческой деятельности на всех фазах ее цикла.

Традиция выступает как социально-историческая форма, канал и стереотипизированный способ межпоколенной передачи обобщенного опыта жизни. Традиция представляет собой один из важнейших общечеловеческих механизмов духовного, духовно-практического (религиозно-мифологического, фольклорного, этического, эстетического и философского) наследования. Традиции наряду с другими факторами и конституентами способствуют поддержанию общественного равновесия, устойчивости внутренних структур, - сопротивляемости деструктивным факторам и выживаемости социальной общности как в экстремальных, так и сравнительно рутинных ситуациях и режимах жизнедеятельности. Долговечность, привычность, апробированность и инерциальность своего существования традиции могут обеспечить сравнительно плавный, противорастратный и управляемый переход общества и человека от одного режима бытия к другому, смягчить вредоносные последствия возникающих при таких изменениях экзистенциальных кризисов. Существенной особенностью традиций является их стихийное, естественно-историческое и произвольное возникновение. Тогда как их поддерживание и совершенствование требует сознательных усилий по их культивированию. Приходится согласиться с Н.Злобиным, который подчеркивает, что традиции преобразуются "вне"

самих себя, сами же они способны только к воспроизводству. Обычаи и традиции складываются, а не создаются.

Инновация представляет собой творческую выработку, концептуализацию, конструктивное воплощение и апробацию определенных элементов новизны. В отличие от традиции инновация является реальным способом отрицания старого, приостановлением инерции, организационной деятельности, обновлением или коренной сменой устаревших, исчерпывающих актуальные резервы позитивного развития структур, тенденций, состояний и продуктов человеческой деятельности.

Если преимуществами традиций являются регламентированность, канон, репродуктивные технологии, ритуал и механизмы поддержания существующего, то выигрышными атрибутивными свойствами инноваций выступают интеллектуальная смелость, способность к риску, поиску, плюрализму мышления и импровизаторскому и нестандартному стилю деятельности. До поры до времени на стороне традиции мы можем констатировать определенную рациональность, "мудрость социального инстинкта", надежность функционирования. А в периоде "мук родов", завоевывания права на внимание и возможности беспрепятственной апробации инновационная деятельность людей практически всегда вынуждена пройти весьма длительную полосу препятствий объективного и субъективного порядка, которые отчасти вытекают из естественно-исторической природы самих традиций и инноваций.

Традиция привлекает общество и человека в их стремлении к безопасности, равновесию, определенности жизненного потока и циклов целереализации. Люди довольно-таки охотно расплачиваются многими степенями возможной в инновационной деятельности свободы, довольствуясь "гарантированным малым", предпочитая комфорт заорганизованности неопределенности творчески поисковой и нестандартной предприимчивой активности.

"Страдательный" характер инновационной деятельности, помимо внешних по отношению к ней барьеров, вытекает и из ее сущности. Ибо инновационные идеи, как правило, неканоничны и неконвенциональны, они не укладываются в рамки сложившихся, укрепленных авторитетом академичности, идеологической освя-

ценности и практической апробированности (со значительным временным ресурсом эффективной повторяемости). Эти идеи обычно представляются дикими, абсурдными и авантюрными. Инновационные идеи, обретшие концептуальную базу и методологическое обоснование, далеко не прямолинейно пробивают себе путь к признанию не только в прагматически настроенных, но и теоретически зрелых умах. Инновационные конструкты (теоретические и экспериментальные) во многом отталкивают своей нетипичностью, крайней несхожестью традиционным технико-технологическим схемам деятельности. К тому же реализация инновационных достижений нередко тормозится рецидивами скандального и крайне компрометирующего провала ряда инновационных продуктов.

Конечно, в условиях, когда само общество в целом вырвалось из основ косного, догматизированного и сакрализованного традиционализма, вроде бы существенно раскрыты новые просторы для полноценного развития инновационной деятельности. Современный человек как будто свыкся с инновационными потоками, преодолел в себе в значительной мере панический страх перед непривычными изменениями. Однако инновационный бум существенно осложнил путь к созданию всеобщей управленческой (и тем более самоуправленческой) культуры, которая должна по необходимости оживать и проявить свои явные преимущества на стыке традиции и инновации.

Инновационный бум породил во многом неподконтрольные и трудно прогнозируемые ситуации с нетривиальным контуром взаимопереходов порядка и хаоса, с мировоззренческим, методологическим, психологическим и практическим отставанием человека от опережающего, полустихийного развития инноваций, порождающих неоднозначные последствия в его жизни.

Удербный, дисгармоничный, одномерно прогрессирующий характер протекания многих инновационных циклов в обществе нередко приводит к всплеску диких, глубоко идеологически фанатичных неоконсервативистских и фундаменталистских движений с их иррационально охранительной, ретроградной и агрессивной направленностью. Управленческие структуры соответственно более настраиваются на тоталитарные и харизматические формы, "империализм" и изоляционизм, патриархальность ресоргани-

зации и поддерживания миропорядка.

Другой крайностью инновационного бума и разложения традиционных устоев жизни является цивилизованное варварство технократических и даже социократических направлений преобразования общества, устоев его власти, механизмов ее реализации. Небывалое в истории человечества повышение степени наукоемкости управления, довольно успешная его пофазовая, функциональная и даже подетально-ситуативная технологизация, не сопровождающаяся активной демократизацией и гуманизацией всего общества, может и не привести к установлению управленческой культуры. Напротив, в таких условиях нарастает вероятность тотального отчуждения общества и человека, узурпация их суверенности, "естественных" свобод и прав, отчуждение этносоциальной самобытности народов и индивидуальности людей.

Интенсивная технологизация и сциентизация управления, разумеется, формирует социальный заказ на воспроизводство глубоко профессионализированных кадров с высокой функциональной компетентностью, психологической и социальной грамотностью, всесторонней пригодностью к успешной реализации прерогатив власти.

В этой связи приобретает актуальность проблемы выработки адекватной концепции менеджмента, концентрации и делегирования власти, функционализации и генерализации эффективных властных отношений.

Практика наиболее передовых стран показывает, что прогрессивной будущности лишены многие традиционалистские и модернистские схемы управленческих отношений, идеологические и психологические стереотипы их оправдания и технологии успешного осуществления.

Феодальный и квазифеодальный номенклатурный архетип управления как таинства, эзотерического действия замкнутых элитарных групп "избранных, обреченных на верховенство" со стражайшей структурированностью, даже поляризованностью управляющих (господствующих) и управляемых (зависимых, поверженных, "простых", мещан ...), продемонстрировавших исключительную трансформационную живучесть, обречен на естественное историческое отмирание. Хотя он внес существенный и непре-

ходящий по коренному значению вклад во всемирно-историческое развитие управленческой культуры своими принципами профессионализма, единства академической образованности и прерогативы власти, слитности профессиональных, должностных и личностных слагаемых достоинств авторитета субъекта власти.

В условиях массового социального инфантилизма, широко распространенного преобладания технократически-потребительской безличности, отчуждающей анонимности многих форм жизнедеятельности и усредняющей организации крупных (и сверхкрупных) комплексов технических, экономических и социальных связей и отношений бюрократический архетип управления, безусловно, засвидетельствовал свои приоритеты. Из них укажем на системность и целостность управленческих структур, превосходную гибкость их реагирования на изменчивость ситуаций, стабильность и воспроизводимость, хорошую защищенность от "посягательств", способность к модернизации и либерализации, возможность эффективного обуздания грозящих бюрократическим устоям коренных реформаторских и революционных перемен. Однако по мере эмансипации так называемого массового человека, увеличения оперативно-технологической самостоятельности его трудовой деятельности и активной демократизации общества, увеличения степеней разнообразия, параллельных и конкурирующих структур в нем бюрократический архетип управления тоже исчерпывает свои конструктивные возможности, ресурсы надежности и самодостаточности, становится эфемерным, громоздким и дисфункциональным. Бюрократическая система управления в принципе не способна возвышать человека как полноценного субъекта власти, ибо глубоко враждебна свободному и творческому личностному началу в управлении. В лучшем случае бюрократический архетип управления может повысить степень своей внутренней и внешней технологичности. Культура же управления органически противопоказана бюрократии. Ибо культура предполагает самостоятельность, творчество, независимость суждений и действий, располагает к повышению человеком, социальной группой и обществом степени реальной свободы.

Вопреки широко бытующему мнению, бюрократия не может выступить также прародительницей культуры личности, поскольку

приоритетом бюрократии является безликая ниша заданных прерогатив функциональной власти, к использованию которой приспособлена не личность, а должностное лицо, элемент служебно-должностной иерархии. В таких условиях нулевым объектом и прототипом мифологизированного толкования и ранжирования по престижно-оценочной шкале выступает персонифицированная, т.е. заполненная так или иначе, но случайным человеком, должность.

В отличие от кастово-номенклатурного и феодально-патерналистического типа властных отношений, бюрократизм порождает инфантильную, хотя и на определенное время сверхмощную цивилизацию управления без атрибута культуры.

Отношение бюрократии к традиции и инновации требует специальных исследований. Мы в этой статье ограничимся только отдельными замечаниями по поводу указанной проблематики.

Кастово-номенклатурный и феодальный архетип управления, как правило, зиждется на традициях, опирается на традиционные ценности, использует традиционные механизмы самоконституирования в обществе, в идеологии, теории и на практике привержен принципам неизменности и вечности существующего властно-управленческого миропорядка. Инновации воспринимаются этим архетипом как посягательство на "святыни", как глубоко асоциальные, противоестественные акты ереси. В основном допускалась и одобрялась только модернизация существующих структур, многовариантность интерпретации и апологизации догм и канонов сложившихся моделей или реставрационный подход к укреплению и оживлению малоэффективных управленческих схем по принципу - "возврат к истокам, к подлинному учению, к эталону, к героической эпохе достославных предков..." Вместе с тем поощрялось творчество, духовная работа, жизнь и деятельность "в духе" согласно канону, с ориентацией на освоение культурного наследия и на осознание субъектом своей неординарной исторической предназначенности. Творчество, как постижение канона, как подражание классике, как сопричастность к гению путем аутентичного, устремленного на конгениальность сотворческого "прочтения" его шедевров, безусловно, присутствовало в традиционных культурах управления. Такие стратегемы традиционно-творческой дея-

тельности так или иначе подталкивали человека к инновационной деятельности, ибо деятельность человека, в том числе и творческая, невозможна без определенных стереотипов, в которых отражаются, запечатлеваются, передаются и т.д. достижения предшествующего развития — исторический опыт человечества, ... к тому же — то, что сегодня выступает в качестве творческой деятельности, завтра будет алгоритмизироваться, т.е. станет репродуктивным.

Отношение же бюрократического архетипа к традиции и инновации в принципе иное. Принцип собственного выживания, размножения и укрепления является основным законом существования и развития бюрократии. Устройство, стиль деятельности и характер полученных результатов бюрократической деятельности явно и недвусмысленно располагает ее к выбору прагматических ориентиров вместо сакрализованной принципиальности и верности догмам, а также к выбору поддающихся достаточно жесткому контролю конструктивизма перед творческим началом, философией и праксеологией творческой деловитости и предприимчивости. Ведь творческое управление, руководство, предпринимательская деятельность требуют активизации суцностных сил личности и индивидуальности человека.

Утилитарное использование силы и авторитета определенных традиций отнюдь не бросает бюрократизм в цепкие объятия традиционализма и фундаментализма или догматического склада ума функционеров. Имеющий широкий хождение взгляд на бюрократизированное сознание как сознание догматическое представляется весьма спорным. Так, Л.Гудков, Ю.Левада и др. справедливо полагают: "Вряд ли правомерно напрямую связывают бюрократическую идеологию с догматизмом, начетничеством... Как-никак догматизм преклоняется перед "буквой" тесрии, относится к текстам как к священным письменам; бюрократизм же использует любой текст (а точнее, отрывки из него) только для прагматической цели.

Он ценит лишь тот текст, который авторитарно санкционирован, для него субординация всегда важнее аргументации. ... Поэтому бюрократическая система лишь по видимости является идеократической или "логократической", то есть власть словесных формул; способ ее духовного существования —

превращение любой живой мысли в мертвую формулу для заклинания действительности, а не для ориентации в нем". (I;76).

"Непредубежденное" и релятивистское отношение бюрократии к традиции отнюдь не способствует ее расположению к инновациям, которые, по сути своей, умножают ситуации риска, дезорганизуют инерцию и заорганизованность и главное - далеко не всегда обеспечивают немедленный выигрыш.

Но все-таки утилитаристски-потребительская ориентация бюрократии отчасти подталкивает ее представителей к "соблазну" заигрывания с инновациями. Правда, это обычно происходит на уровне кажимости, под давлением престижных соображений и из-за нежелания прослыть явным ретроградом. Отнюдь не реальное освоение и внедрение новых знаний, передовой технологии, организации и стимулирования труда, а обладание и выставление напоказ для произведения ярких, сногшибательных демонстративных эффектов подталкивает бюрократию к частичной, усеченной эксплуатации инноваций.

Правда, такое отношение к инновациям свойственно прежде всего тем бюрократическим организациям и структурам, которые не подвержены контролю "извне", не обузданы конкурирующими параллельными структурами, опирающимися на механизм рыночной экономики и демократические формы управления (с более или менее значительными элементами самоуправления). Однако даже столь мощные противодействующие факторы не в состоянии решающим образом искоренить прирожденные, имманентные бюрократическому архетипу пороки. Сама в принципе неустрашимая сущностная специфика бюрократического архетипа управления почти с фатальной неизбежностью воспроизводит соответствующих определенному идеальному типу особую элиту управленцев - выдающихся посредственностей.

Эти управленцы в состоянии по достоинству оценивать ряд инноваций, весьма существенно повышать наукоемкость и технологичность своей квалификации, пойти на определенные жертвы и риск ради апробации и серийного внедрения инновационных разработок.

Но пределы их инновационному порыву налагаются как императивом, требующим максимально быстрой отдачи от всего инно-

вационного цикла, так и логикой конструктивистского делового мышления и прагматическими стереотипами и канонами их активности.

Надо со всей решительностью распрощаться с иллюзией, будто рыночный, отчасти стихийный, отчасти эффективно регулируемый механизм экономики создает режим наибольшего благоприятствования и достаточно действенного стимулирования для инновационной деятельности. Ведь многие инновации, особенно на стадии генерирования идей, их концептуализации и экспериментально-конструкторского апробования не могут гарантировать коммерческую выгоду. И даже принципиальная пригодность ряда наиболее авангардных и перспективных инноваций не избавляет их от пагубной участи и даже банкротства в условиях сложившихся и достаточно надежных технологических и экономических структурах общества. Ибо глубоко творческие, поворотные по значимости и характеру инновации нередко зарождаются на "непрофитных этажах" науки (прежде всего в областях фундаментальных, метатеоретических и логико-методологических исследований) и культуры, необходимость которых, благо и пирамида возможных эффектов от которых в основном почти близки к некоторому максимуму, но коммерческие выгоды от которых в обозримом будущем сомнительны.

Поэтому общегосударственное, корпоративное, общественно-самодеятельное и частное управление инновационным движением не должно ограничиться только коммерческими соображениями и критериями полезности. Отсюда следует коренная необходимость в интенсивной некоммерческой ресурсно-финансовой, организационной, рекламной и морально-психологической поддержке наиболее талантливых, творческих и, как правило, малопробивных и слабозащищенных инноваторов. По отношению к ним как раз с наибольшей пользой применима уже не прагматическая технология, а широкопрофильная, интеллигентная стратегия и культура управления для успешной самореализации творческих индивидуальностей - действительных прародителей инноваций. И глубоко прав В. Щубкин, подчеркивая в инновационной деятельности приоритет индивидуального творца перед коллективом (не отрицая при этом сильные стороны "коллек-

тивного мозга"): "Сколько бы ни уверяли, что современную науку могут развивать лишь крупные коллективы, в действительности, каким бы крупным ни был коллектив, он не заметит настоящего у ч ё н о г о с его уникальным подходом к той или иной проблеме. Таких людей очень мало". (5; 173). Но заодно следует добавить, что по мере усложнения и прежде всего интеллектуализации содержания труда, роста значимости субъекта трудовой деятельности и расширения наряду с распространением рабочих мест с так называемыми "безлюдными" технологиями сферы приложения живого, высококвалифицированного труда усложняются управленческие ситуации, в которых традиционным "предметом властной обработки" был и до сих пор остается человек как одномерное существо - руководитель, подчиненный, функционер, исполнитель и т.п.

По-видимому развитие управления будет в основном переориентироваться в направлении нового типа универсальной (включающей в себя плюрализм и многомерность) демократической управленческой культуры, очертания которой пока являются весьма гипотетическими. Поэтому мы вкратце зарисуем только некоторые, наиболее вероятные ее черты. Во-первых, сочетание управления с массовым, корпоративным самоуправлением в условиях плюрализма и свободной конкуренции различных технологических, экономических, социальных и аксиологических структур. Во-вторых, управленческая культура нового типа предполагает первенство социократии над технократией - демократического властвования над узкоспециальным функционированием - творчества над конструктивизмом и интеллигентной всесторонней индивидуальности над ограниченной компетентностью и жестко специализированным профессионализмом. В-третьих, подлинно универсальная и необратимая управленческая культура в обществе, в любой ее жизненно важной сфере возможна при рациональном комбинировании рыночно-коммерческих и некоммерческих стратегий развития. В-четвертых, такая культура может возникать и приживаться только в обществах с высоким уровнем материальной и духовной свободы, самодостаточности условий для нормальной биологической и социальной выживаемости практически каждого человека, прочности и дейст-

венности механизмов его социальной защищенности. Правовое государство, народовластие в непосредственных и профессионализированных представительных формах, демократизация общества и человека являются наиболее адекватными формами (как институционализированными, так и неинституционализированными) для превращения управленческой науки, искусства и технологии в управленческую культуру общества и человека.

Л и т е р а т у р а

1. Гудков Л., Левада Ю., Левинсон А., Седов Л. Бюрократизм и бюрократия: необходимость уточнений. - Коммунист, - 1988 - № 12. - С. 73-84.

2. Гриценко В.И., Паньшин Б.Н. Информационная технология: вопросы развития и применения. - Киев, 1988. - 272 с.

3. Кайдалов Д.П., Судименко Е.И. Психология единоначалия и коллегиальности: Вопросы теории и практики взаимодействия руководителя и коллектива. - М., 1979. - 254 с.

4. Попов Г.Х. Эффективное управление. - М., 1985. - 336 с.

5. Щубкин В. Бюрократия: точка зрения социолога. - Знамя - 1987 - № 4. - С. 162-186.

В. Шмит
ЛГУ им. П. Стучки

ПРОБЛЕМЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОСНОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НОВОВВЕДЕНИЙ

Задачи существенной перестройки и ускорения развития хозяйственного механизма предусматривают комплексные, взаимосвязанные изменения связей между наукой, техникой и производством.

Однако разработка основ стратегической политики в области научных исследований и экономических нововведений отстает от актуальных запросов хозяйственной и социальной практики.

Несовершенство существующего хозяйственного механизма является результатом непоследовательности и некомплексности в обосновании и реализации стратегических, перспективных хозяйственных решений. До недавнего прошлого преимущество административных методов решения хозяйственных вопросов привело к деформации, искажению перспективных основ экономического развития. Как правомерно констатирует Г.Х. Попов: "Столкнувшись с серьезными трудностями в реализации своих основных задач, министерства неизбежно стали усиливать деятельность по другим направлениям ... Задачи оперативного и среднесрочного управления ходом производства и выпуска продукции постепенно стали главными в работе аппарата отраслевых промышленных министерств". (4, 214-215).

Реализация научных, технических, экономических нововведений представляет собой интенсивный фактор развития науки и производства. Нетрудно представить, что существует целый ряд допущений, аппроксимаций до и после перестройки хозяйственного механизма, которые выражают противоречия фактического и желаемого состояния активности экономической деятельности (см. табл. I).

Скорость и эффективность реализации научного нововведения зависит прежде всего от соответствия вненаучных отношений характеру и степени развития внутринаучных отношений.

Таблица I

Краткое сравнение традиционных допущений и допущений перестройки хозяйственной деятельности

Предмет допущений	Традиционные допущения	Допущения перестройки
1. Пределы использования планирования	Все экономические и социальные процессы можно планировать	Не все экономические и социальные процессы можно осознанно планировать и управлять ими
2. Централизация экономических функций	Директивный характер экономической деятельности высшими органами управления	Разумная децентрализация, саморегулирование, самоуправление
3. Характеристика субъекта экономической деятельности	Нормативная, заранее определенная форма поведения и деятельности	Учет заинтересованности, потребностей, целей субъекта деятельности (человеческий фактор)
4. Признание наличия противоречий развития	Существенные противоречия не существуют, они разрешены в ходе социалистической революции	Невозможность развития без более или менее острых социальных противоречий
5. Характер экономической активности	Преимущественно экстенсивный путь развития	Преимущественно интенсивный путь развития
6. Планирование	Преимущественно "от достигнутого уровня"	С учетом реализации стратегических интересов
7. Информация	Преимущественно технико-экономическая информация	Технико-экономическая плюс социальная информация
8. Соотношение детерминации и неопределенности	Однозначность социально-экономической детерминации	Социально-экономическая детерминация плюс неопределенность и альтернативные решения
9. Роль государства	Абсолютизация государственных интересов и инициатив	Учет интересов классов, социальных слоев, трудовых коллективов, групп, отдельных индивидов. Развитие кооперативной и индивидуальной деятельности.
10. Шкалы определения социальных явлений	Подавляющая ориентация на хорошие и очень хорошие оценки фактического состояния социальных явлений	Признание недостатков социального развития, наличия отрицательных социальных явлений

Практически это проявляется в интеграционных процессах и формах науки и производства, например, в научно-производственных объединениях.

В определении нововведения мы согласны с И.Перлаки, что "... нововведение есть комплексный процесс создания, распространения и использования нового практического средства (новшества) для новой или для лучшего удовлетворения уже известной общественной потребности; одновременно это есть процесс сопряженных с данным новшеством изменений в той вещественной и социальной среде, в которой совершается его жизненный цикл". (5,5).

Отсюда можно сделать несколько выводов:

1) процесс создания нововведения требует усилия смежных отраслей общественного разделения труда, определенную интеграцию их деятельности;

2) жизненный цикл нововведения содержит ряд взаимосвязанных, последовательных этапов (от зарождения идеи до ее практического воплощения);

3) каждое нововведение имеет последствия своего влияния на окружающую вещественную и социальную среду (отсюда необходимость составления прогноза этих последствий, учитывая не только положительные, но и отрицательные эффекты);

4) помимо общих социально-экономических условий существуют специфические условия творчества, несовпадения формальной организации с задачами стимулирования творческой активности личности;

5) комплексные условия творческой деятельности для разработки нововведений означают создание благоприятных политических, экономических, идеологических, социально-психологических, управленческо-организационных, материально-технических предпосылок.

Вышеупомянутые условия необходимо учитывать не только как совокупность определенных компонентов, но и как системы в целом. Например, при исследовании сложных систем управления большое внимание уделяется принципу наименьшего взаимодействия, исходным положением которого является то, что целесообразные системы обладают свойством инертности, т.е. стремятся перейти в состояние с наименьшим взаимодействием.

Другая особенность заключается в том, что сам процесс творческой деятельности легко нарушить как отсутствием какой-либо предпосылки деятельности, так и ее чрезмерной регламентации. В зависимости от полноты тех или иных объективных и субъективных условий может меняться инновационная стратегия предприятий и организаций (см. табл. 2). В современных условиях каждое предприятие имеет необходимость выработать свою собственную научно-техническую стратегию, связанную с конкретными, важными для него, нововведениями. Разработанная стратегия не должна часто меняться и ей следует отражать специфику деятельности предприятия.

Наступательная инновационная стратегия как предприятия, так и отрасли, представляет собой форсированное развитие селективно избранной технологии, первоочередной целью которого является повышение технологического уровня с учетом долгосрочной перспективы.

Советский ученый С.И.Голосовский под интенсификацией научных исследований понимает форсирование процесса научных результатов и доведения их до потребителя. Он выделяет шесть основных путей интенсификации научных исследований: 1) актуализация тематики; 2) совершенствование методов и техники эксперимента; 3) совершенствование методов организации исследований, в том числе упорядочение связей между научными, а также научными и вспомогательными подразделениями; 4) улучшение информационного обслуживания; 5) совершенствование процесса внедрения; 6) совершенствование методов оценки деятельности. (1, 126).

Принципиальную оценку научной деятельности для практики в современных условиях дает Г.И.Марчук: "Интенсивный путь развития требует меньших объемов производства, но большей его актуализации, наукоемкости, а также сочетания плана с инициативой. И поэтому принципиально меняется отношение к научным разработкам, к технологии. Ситуация с внедрением результатов научных исследований, какой она была у нас до недавнего времени, хорошо известна. Промышленность, во-первых, не была заинтересована в реализации новых технологий и технических решений, в переходе на выпуск новой продукции и, во-вторых, зачастую не могла воспринимать техни-

Таблица 2

Варианты инновационной стратегии предприятия
(на основе классификации Фрайма)

№ п/п	Название стратегии	Ее главные характеристики
1.	Традиционная стратегия	Предприятие ограничивается усилением, направленным на повышение качества продукции.
2.	Опportunистическая стратегия	Предприятие специализируется на продукции, не требующей большого объема НИОИР.
3.	Имитаторская стратегия	Предприятие осваивает новую технологию, например, в результате покупки лицензий.
4.	Защитная стратегия	Предприятие проводит научные исследования с тем, чтобы по возможности соразрешивать повышение технического уровня производства.
5.	Зависимая стратегия	Осуществляется прежде всего на небольших предприятиях, которые крупные предприятия навязывают новую продукцию или новые технологические процессы.
6.	Наступательная стратегия	Предприятие стремится к ведущей позиции на рынке. Такая стратегия требует отличного знания дела и активной организационной работы.

ческие и технологические новшества. (3, 26).

Как известно, совокупный результат инновационного процесса выражается в единстве технического, социального и экономического эффектов. Однако, как правильно отмечает А.Уклейка: "Теоретически все виды эффекта необходимо сопоставить по величине с показателями целенаправленного, выбранного прототипа, т.е. с показателями, соответствующими лучшему образцу. Но на практике часто сопоставимых количественных показателей нет, в частности для измерения социального (в слов числе социально-экономического) эффекта. Определяется лишь экономический эффект, достигнутый конкретной заменой старой техники техническим новшеством на месте у производителя". (6, 26).

Логика, рациональность, нормативность хозяйственной деятельности не существует в чистом виде. Всегда происходит процесс трансформации рациональной формы экономической деятельности в форму деятельности конкретного социального субъекта через интересы, организационные предпосылки и определенные социальные механизмы.

Когда мы утверждаем, что экономика в целом стала мало-восприимчивой к нововведениям, неповоротливой, то это, в первую очередь, означает неразработанность соответствующих социальных механизмов и экономической политики. Административные методы непростительно упрощают как сам субъект экономической деятельности, так и организационные основы хозяйственного механизма.

Если административные методы основной упор делают на факторы экономического принуждения, то экономические методы основаны на заинтересованности самих субъектов деятельности и следующей за ней соответствующей деятельности.

В настоящее время в аспекте социологии далеко еще не изучены, не определены социальные последствия длительного применения сугубо административных методов, недостаточно обоснован переход на другие методы социального и экономического управления.

С точки зрения нововведений нам представляется важно изучить средствами социологии и социальной психологии следующие элементы деятельности:

- побудительные мотивы инициативы и предприимчивости инновационной деятельности, инновационный настрой разного ранга руководителей;
- характер взаимоотношений руководителей и подчиненных, "генераторов" идей и непосредственных исполнителей;
- основные организационные структуры и формы инновационной деятельности;
- методы фиксации результатов деятельности и характер отчетности, формы и методы контроля деятельности;
- применяемый методический арсенал обеспечения инновационной деятельности;
- применяемые критерии оценки деятельности;
- степень развития общей культуры управления производством и владения современными организационными навыками административно-управленческого персонала;
- степень развития современных методов анализа и диагностики производственных ситуаций основными субъектами управления производством;
- гибкость системы управленческой деятельности инновационными процессами, степень своевременного учета обратных связей.

Нововведения неотделимы от социально-экономических проявлений потому, что инновационный процесс является последней фазой реализации технического прогресса, вызывающей положительные сдвиги в структуре общественного производства. Для экономики нашей страны решающее значение имеет повышение технико-экономического уровня производства и осуществление структурной перестройки. Внимание должно сосредоточиться на научно-технической политике, управлении развитием науки и техники, совершенствованием информационных систем и некоторых социальных положений.

Т.И.Заславская подчеркивает неправомочность рассмотрения социального развития только в виде социальных последствий научно-технического прогресса. Как известно, социальные структуры образуют не только надстройку, но являются также существенными элементами базовых образований социально-экономического развития. Таким образом, рассматривая нововведения, можно выделить общие условия их создания

и актуализации, под которыми понимаются социальные, технико-экономические и организационно-управленческие факторы: их структура, соотношения и взаимосвязи, влияние на эффективность инновационной деятельности, ее конечные результаты. С другой стороны, существует технология, определенные алгоритмы собственно нововведений.

В целом нововведения представляют собой сложный объект взаимодействия различных субъектов деятельности, в котором у нас еще недостаточно используется комплексный подход изучения, где в органической целостности были бы представлены интересы смежных дисциплин науки: экономики, организации, управления, социологии, социальной психологии. Это требует координации усилий академической, отраслевой и прикладной науки по изучению различных субъектов и этапов инновационной деятельности. По существу один и тот же объект исследования необходимо охватить с различных сторон, чтобы получить его целостную картину. К сожалению междисциплинарные исследования у нас не имеют достаточного обоснования и должного распространения, что тормозит решения практических и прикладных вопросов инновационной деятельности.

Неизученность сферы нововведений порождает проблемы планирования и управления, когда комплексность и сложность инновационных процессов приносится в жертву однозначности и четкости плановых и управленческих решений.

Чтобы снизить уровень неопределенности в области нововведений, на наш взгляд, целесообразно первоначально фиксировать следующие моменты:

- 1) определить нововведение и критерии его идентификации;
- 2) рассмотреть источники, сферы и формы их возникновения;
- 3) дать определенную классификацию нововведений в зависимости от сферы деятельности, степени новизны и уникальности, возможных масштабов а практического применения или внедрения;
- 4) рассчитать технико-экономический и социальный эффект нововведения, характер его влияния на социальную и

природную среду;

- 5) разработка прогнозов нововведений;
- 6) разработка сценариев будущих нововведений.

Л и т е р а т у р а

1. Голосовский С.И. Эффективность научных исследований в промышленности. - М., 1986. - 256 с.
2. Заславская Т.И. Актуальные проблемы экономико-социологической теории. // Известия Сибирского отделения Академии наук СССР. Экономика и прикладная социология. 3 выпуск, -1987. - №13.
3. Марчук Г. Перестройка весьма наукоемкий процесс // Знание-сила -1987. - №11-С. 20-31.
4. Попов Г.Х. Эффективное управление. - М., 1985. - 336 с.
5. Перлаки И. Нововведения в организациях. - М, 1980. - 144 с.
6. Уклеяка А. Стимулирование реализации научно-технических новшеств. - Таллин, 1985. - 124 с.

А.Лаке

ЛГУ им. П.Стучки

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА НОВОВВЕДЕНИЙ И ИХ ВОСПРИЯТИЕ НА УРОВНЕ ОБЫДЕННОГО СОЗНАНИЯ

Важнейшую роль в оптимизации развития социальных систем, соответственно непрерывно возрастающим общественным потребностям, играют инновационные процессы, которые все в большей степени превращают науку в непосредственную производительную силу и вместе с тем служит одним из источников изменения содержательных характеристик как профессиональных

знаний, так и обыденного сознания. При опредмечивании научных знаний в вещественные элементы производительных сил (технику, технологию и т.д.), а также при их воплощении в соответствующие организационные формы, необходимо учитывать не только ожидаемый экономический эффект или сугубо техническую эффективность функционирования данной системы, но и прогнозировать влияние нововведения на моральные качества, психологическое состояние, социальный статус человека. Разыскивая пути улучшения организации нововведений, нельзя забывать, что инновации не самоцель и полностью себя оправдывают лишь в случае их положительного влияния на решение социальных и социально-психологических проблем, развития определенных подструктур общества.

Внедрение инноваций (как экономических, так и организационных) предполагает целенаправленные изменения в принципах функционирования объекта, что естественно, сопровождается изменениями деятельности и общения людей, как в содержательном, так и в формальном аспекте. Это всегда требует усилий адаптивного характера, дополнительной психической активности тех людей, которые непосредственно включены в реализацию нововведений. В связи с этим осознание социально-психологических закономерностей и эффектов, в большей или меньшей мере связанных со всеми этапами инноваций, позволит не только наметить пути сокращения временного интервала цикла: теоретические поиски - прикладное исследование - практическое внедрение инноваций, но и повышает эффективность прогнозирования возможных социальных и социально-психологических последствий нововведений, ход осознания новых форм поведения и общения.

Конечно, нельзя выделить один фактор или даже набор факторов, которые бы однозначно определяли судьбу нововведения. На инновационные процессы влияет очень много переменных, комплексное изучение которых весьма затруднительно частично из-за их опосредованного, а иногда и - случайного характера. К тому же эти переменные модифицируются в зависимости от специфики сферы нововведения и характера инноваций. Несмотря на это, предполагается возможным выделить некоторые со-

циально-психологические закономерности, имеющие относительно постоянную детерминирующую силу или наоборот - являющиеся последствиями инноваций в данной социальной ситуации, что позволяет нам частично абстрагироваться от специфических особенностей конкретных видов нововведений. Предметная сфера социально-психологического познания касается форм социального опосредования психической жизни человека. Специфика социально-психологических знаний служит известным ориентиром выделения проблемных блоков нашей методологической рефлексии: роль социальной и социально-психологической установки реципиентов в процессе адаптации к инновациям, специфика образования отношения работников к нововведениям, роль и характер процесса принятия решений при внедрении нововведений, также - практическая значимость выявления социально-психологических последствий инноваций.

Отношение к нововведениям может иметь большой диапазон различных оттенков: от полного принятия индивидом или же коллективом инновации до активного противодействия ему. Правда, эти полярные ориентации иногда меняют свой характер во время активного участия в нововведении. Причины такой динамики отношений кроются во взаимосвязях между внутренней мотивацией личности восприятия нововведений и внешней детерминацией деятельности. Первоначальное отношение к инновации имеет эмоционально-оценочную окраску и не всегда однозначно влияет на деятельность индивида: иногда доброжелательному отношению к нововведению может последовать слабая адаптация и наоборот. С этим, в частности, согласуются и некоторые данные эмпирических социологических исследований - нередко опрошенные рабочие и ИТР до нововведения выражают более высокую степень заинтересованности в нововведении, нежели те, которые опрашивались уже после того, как им пришлось реально участвовать во внедрении нововведения. Чаще всего в таких случаях "не работает" одна или даже обе общепризнанные т.н. общие предпосылки нововведения: 1) потребность в данном новшестве как средстве решения какой-то задачи; 2) условия, благоприятствующие осуществлению нововведения. Заметим, что уровень осознания своих потребностей и интере-

сов тоже разнообразен, при этом и осознание значимости объекта может проявиться не только в виде активного, но и пассивного эмоционального состояния. Что касается второй предпосылки, то в качестве детерминанты индивидуализированного, а также группового отношения выступают не только макро- и микросоциальные условия жизнедеятельности участников, но и содержание нововведения.

В качестве синтезирующего фактора, который детерминирует ход адаптации к требованиям деятельности и общения в условиях внедрения нововведения, выступает социальная установка. Возможно, что для понимания тех или иных форм социального поведения индивида достаточно исчерпывающим является знание механизмов установки или психологической диспозиции. Действительно, указанное понятие в современной социально-психологической литературе несет довольно полифоническую смысловую нагрузку. Чаще всего используется определение социальной установки как результата конфронтации личного опыта и требований среды. В реальной динамике деятельности личности она представляется как особое состояние, которое выражает готовность личности действовать определенным образом и основывается на уже сложившихся конкретных отношениях. Но особенный познавательный интерес как для социальной психологии вообще, так и в аспекте исследования нововведений, представляет отношения: социальная установка - реальное поведение. В ответ на экспериментально установленную неоднозначность этих отношений родилась идея (Н.Рокич), что у человека существуют два вида социальных установок: установка на объект и установка на ситуацию, которые в реальной детерминации деятельности своеобразно переплетаются. Данное обстоятельство усложняет диагностику практической активности работников, участвующих в инновационных процессах, но в то же время дает возможность объяснить некоторые, казалось бы, противоречивые явления. Нередко членами коллектива идея инновации в целом одобряется, но при ее реализации выражается критическое или даже скептическое отношение, слабая активность. Актуализацию социальной установки, которая в каждом конкретном случае, как уже отмечалось, является конфронтацией личного опыта и требований среды, опосредует такой фактор,

как осознание личностью состояния, которое она занимает относительно к макро- и особенно к микросреде. Данное осознание включает формирование субъективной картины об отношениях личности к социальной реальности, в образовании которой особенную роль играют личностные потребности, интересы и ценностные ориентации. В данном случае при отсутствии ясного представления относительно ожидаемых функциональных изменений в предстоящей предметной деятельности и общении, также возможностях удовлетворить конкретный комплекс потребностей, отношение к инновациям может приобрести довольно конформистский характер и определяться под влиянием общественного мнения. Разумеется, в таких случаях существует большая вероятность, что установка на объект не будет совпадать с установкой на ситуацию, ведь в образовании последней существенную роль играет динамика внешних обстоятельств и текущие потребности личности. Предполагается, что высокая информированность относительно предстоящих изменений и тщательный анализ ситуации в значительной мере обеспечили бы совпадение установки на теоретически и эмпирически обоснованную идею инновации (объект) с установкой на практическое участие в инновационной деятельности (ситуацию), а также способствовали адаптации к инновационным изменениям и переход к другим, чаще всего более высоким формам активности личности.

Формирование положительного отношения к нововведениям часто заостряет противоречие между общественными и личностными интересами. Оценка предстоящих изменений с личностной точки зрения основывается на сопоставлении субъектом настоящего и прогноза потенциальных изменений. Эта оценка преимущественно осуществляется на уровне обыденного сознания, и субъективный характер последнего препятствует более адекватному пониманию необходимости нововведений, их закономерно-го характера. Отсутствие представления о конечной, общей пользе инноваций (конечно, в тех случаях, когда это объективно предполагается), из-за довольно опосредованного отношения работника к функционированию организации как целостной системы, обуславливает ограниченный, метафизический характер

субъективного взгляда на нововведение. Этот взгляд может существенно отличаться от концепции инноваторов, которые чаще всего представляют в этой системе общие интересы социальной макросистемы. Здесь мы абстрагируемся от тех, тоже весьма частых случаев, когда инновации представляют в основном интересы лишь отдельных социальных групп или даже отдельных личностей. Такие случаи порождают особенно противоречивые социально-экономические последствия нововведений, а также отрицательные реакции общественного мнения. Но ни в одном, ни в другом случае нельзя механически навязывать личности неоправданные формы деятельности и общения, что было бы в противоречии с важнейшим фактором, стимулирующим инновационные процессы - повышением творческого потенциала всех активных участников инноваций.

В психологической литературе разработано несколько классификаций возможного отношения личности к инновациям, правда, в большинстве случаев они имеют чисто теоретическое и несколько абстрактное значение - их весьма трудно эмпирически интерпретировать и верифицировать. Чаще всего эти классификации основываются на одном признаке - инновативности, т.е. различий восприимчивости субъектов к нововведениям. Например, классическое подразделение категорий реципиентов нововведения, предложенное Э.Роджерсом: 1) новаторы; 2) ранние реципиенты; 3) раннее большинство; 4) позднее большинство; 5) поздние реципиенты.

Но различия между вышеуказанными категориями определяют не только нормативы социальной системы, а также психологические особенности личности. В значительной мере такая классификация обусловлена объективными закономерностями выполняемой личностью роли в общественных отношениях.

Социальную психологию особенно интересуют причины временного интервала в адаптации нововведений, поскольку с этим вопросом связан также механизм детерминации поведения реципиента нововведения. Рассматривая генезис отношений к нововведениям с этой точки зрения, нельзя "обойти" такое фундаментальное свойство личности, как "радикальность", т.е. общую восприимчивость к новым идеям, открытость, доброжелатель-

ность к любым изменениям, которое является одним из индикаторов возможного отношения. В качестве противоположности тут выдвигается "консерватизм" - верность всему проверенному в личном опыте, неприязнь к идеям, требовавшим изменения в формах жизнедеятельности. Диалектика этого свойства образует основу прогноза относительно восприимчивости нововведений, интенсивности этого процесса. Как одна, так и другая из указанных полярностей (радикализм - консерватизм) в виде крайности может искажать процесс саморегуляции, отрицательно влияя на образование объективного представления работника о возможности удовлетворить некоторые его потребности после реализации предлагаемого нововведения. Заметим, что это свойство обуславливает в основном первоначальное отношение к нововведениям довольно прямолинейно, как будто "вытесняя" "голос" текущих, ситуативных потребностей, так как оно связано с глубинными слоями личностной регуляции - отчасти с ценностными ориентациями, которые чаще всего в "чистом виде" актуализируются в нетипичные, нестандартные, даже экстремальные ситуации, где уменьшается детерминирующая сила других регулятивных уровней поведения личности. Конечно, экспериментальное установление наличия этого свойства у реципиентов нововведения далеко не однозначно позволяет предсказать их активность в сфере "приобретения" инновационных формул.

Наиболее интересной, с потенциальной прикладной силой относительно использования в эмпирическом исследовании и диагностике возможного отношения к нововведениям являлась бы конкретизация классификации следующих "результатирующих" ориентаций: 1) отрицательное отношение (отказ от нововведения, сопротивление нововведению, нетерпимость к нововведению); 2) индифферентное отношение к нововведению; 3) положительное отношение (принятие нововведения и приспособление к нему, желание нововведения, потребность в нововведении). Данная классификация предложена И.Перлаки.

Как формальную, так и неформальную жизнеспособность теоретически выработанное новаторское предложение получает в результате процесса принятия решения о способе его внедрения в конкретных социально-экономических и технологических обстоя-

тельствах. Процесс принятия решения в данном случае является одним из компонентов управленческой деятельности (в качестве субъекта решения могут выступать как коллектив, так и неформальная группа, так и отдельный индивид) и понимается не статически, как фиксированный, вербально или письменный, результат, содержащий информацию о выбранном курсе действий, но как доступное рефлексии исследование значения и вероятных последствий принятия того или иного альтернативного решения, содержащий весь процесс восприятия и осмысления сововведения. Характер принятия решений является основополагающим элементом такого важнейшего социально-психологического параметра управленческой деятельности, как стиль руководства. В современных условиях социально-экономического и технологического развития стиль руководства может сыграть очень существенную роль в реализации тех или иных нововведений. Среди исследователей социально-психологических проблем руководства существуют разногласия в оценке экономических и социальных преимуществ демократического или авторитарного стиля руководства. Каждый из данных стилей руководства несомненно по-разному влияет как на предметную деятельность, так и на психологический климат группы. Конечно, не всегда реальная практическая деятельность руководителя содержит все характеристики исключительно одного стиля. Соответственно стратегическим и тактическим целям группы оптимальной окажется то авторитарная, то демократическая организация отношений коллектива и руководителя. Реальные условия современного общественного развития выдвигают свои задачи и для руководителя: суметь динамически применять разные методы в своей деятельности в зависимости от меняющихся обстоятельств. Внедрение нововведений в любом коллективе требует высококвалифицированного "мастерства" управленческой деятельности.

Обратимся теперь к характеристике особенностей стилей руководства в аспекте управления нововведениями. Обычно под авторитарным стилем руководства понимаются следующие показатели деятельности: а) дела в группе планируются заранее, б) определяются лишь непосредственные цели, более отдаленные неизвестны, в) голос руководителя решающий при принятии

решения. В свою очередь, демократический стиль характеризуется тем, что а) мероприятия планируются не заранее, а в группе, б) за реализацию предложений отвечает все, в) все разделы работы не только предлагаются руководителем, но и обсуждаются в группе (см. Г.М. Андреева). Сами по себе эти содержательные-формальные аспекты стиля руководства трудно оценить с точки зрения оптимальности и при таком метафизическом противопоставлении можно судить о них только на уровне обыденного сознания, основываясь на субъективных соображениях. Именно тактические цели коллектива детерминируют социальную значимость одного или другого стиля руководства в каждом отдельном случае. Любая конкретная задача имеет свою структуру, которая требует определенного психологического рисунка метода принятия адекватного решения относительно ее, также соответствующего поведения субъекта, принимающего решения. Принятие решения на счет внедрения нововведения на определенном предприятии или организации содержит значительный уровень риска, поскольку успех нововведения не гарантирован даже при весьма обоснованном планировании и прогнозировании будущей деятельности. Это относится даже к таким нововведениям, которые не обладают высокой степенью оригинальности, т.е. по своему существу являются повторной реализацией уже существующих в человеческом опыте "фрагментов" социальных, экономических или других отношений, лишь в иные временные и пространственные координаты. В таких случаях разработка решения обычно не требует высокого творческого потенциала со стороны субъекта управления инновацией. Но, даже повторение каких-то структур социальной реальности ведь не идентично со своим историческим "прототипом", поскольку другим является социально-экономический фон, связующий определенным образом нововведение с другими элементами социальной системы и тем самым в значительной мере определяющий его жизнеспособность. В таких случаях существует известная аналогия при выборе средств и стратегии принятия решения, и с большей вероятностью можно судить о будущем ходе адаптации нововведения, хотя и тут возможны свои "побочные" эффекты, зависящие от таких характеристик нововведения, как степень превосходства, которой располагает

нововведение перед другими, возможность апробации нововведения в ограниченных масштабах и др.

При высокой степени радикальности, оригинальности нововведения изменяются требования и к процессу принятия решения. Здесь возникает необходимость вычислить широкий спектр причинно-следственных и функциональных отношений и определить вероятность наступления различных последствий инноваций. Это обстоятельство задает большую творческую "нагрузку" субъекту принятия решения, который должен с математической точностью проанализировать задачу, не имея при этом наглядных примеров в опыте и алгоритмов решения. Чем выше радикальность, новизна и нестандартность новаторских изменений, тем больше увеличивается степень неопределенности той ситуации, в которой приходится действовать субъекту управления. Поэтому присутствие предсказательного элемента относительно инновационных изменений и активности реципиентов нововведения в данном случае определяет стержень принятия решений.

Общепринято считать, что эффективность решений повышается при сотрудничестве руководителя и исполнителей - тех, которым это решение придется осуществить, т.е. при демократическом стиле руководства. Но групповые решения, имевшие как будто несомненные преимущества (соблюдение принципов объективности, демократичности, коллективной ответственности) не всегда приносят ожидаемый эффект. Однако целесообразность принять решение единолично или коллегиально зависит в основном от характеристик и потенциального качества групповых или же единоличных решений. Именно такие показатели, как характер задачи и социально-психологические особенности группы определяют возможные модификации процесса принятия решений.

В процессе формирования положительного отношения к радикальному нововведению актуальную, стимулирующую, а иногда тормозящую силу приобретает уровень риска - 1) предполагаемый членами коллектива и 2) допускаемый руководителями этого коллектива. Экспериментальные исследования психологии показывают, что уровень риска в первом случае в среднем выше риска во втором случае, но не всегда это свидетельст-

вует о готовности коллектива к активной творческой деятельности относительно внедрения нововведений. Увеличение уровня риска в групповых решениях может быть связано с тем, что ответственность за такие решения как бы разделяется между всеми ее членами и это уменьшает опасения за неудачу. К тому же, существует много экспериментальных доказательств тому, что во время дискуссии в группе могут возникнуть некоторые деформации относительно выявления истинно личностного отношения, которые снижают качество решения. Коллективы, имевшие хороший социально-психологический климат, в оценке возможных вариантов реализации нововведений могут показать высокую степень конформизма, тенденциозный подбор информации, переоценку или недооценку вероятности успеха. Тут единое общее мнение имеет более высокую ценность, чем реалистический взгляд, рациональный анализ возможных "за" и "против". Следовательно, социально-психологический механизм демократического лозунга "кто решает, тот выполняет" в таких случаях, в сущности, теряет свои стимулирующую роль и вообще не повышает вероятность эффективного осуществления решения. Поэтому иногда именно авторитарный стиль руководства может оказаться оптимальным при решении задачи с риском, в частности, и относительно внедрения нововведений. Это, безусловно, ставит свои требования и к самой личности руководителя, к уровню его знаний, компетентности и практического опыта, среди которых особое значение приобретает ясное представление о трудовой способности коллектива в нестандартных обстоятельствах, функциональных особенностях данного предприятия или организации и т.п. Такая установка не исключает необходимость использовать настрой коллектива в качестве индикатора оптимальности решения. В отдельных случаях целесообразно установить содержание общественного мнения, даже с помощью эмпирического социологического исследования, особенно когда внедрение нововведения представляет интересы отдельной социальной группы.

Предполагается, что, во-первых, соотнесение результатов социально-психологических исследований относительно типа руководства и уровня развития коллектива и, во-вторых, информация об установке реципиентов нововведения относительно

последнего и также об уровне осознания ими своих потребностей и интересов (как на индивидуальном, так и на коллективном уровне) позволило бы с довольно большой вероятностью создать динамическую картину возможных социально-психологических последствий нововведений в каждом конкретном случае инноваций.

Социально-психологические последствия нововведений определяются уже самой спецификой инновационных процессов вообще, вызывающие значимые изменения сложившихся традиционных элементов определенной системы или их взаимосвязей, достигающих конкретного результата в виде нового состояния системы при сохранении системообразующих признаков, или в виде новой системы при ликвидации старых и формировании новых системообразующих признаков. Требования инноваций заставляют изменить стереотипные формы жизнедеятельности как индивида, так и коллектива с конечной целью - воспроизводить определенные структуры народного хозяйства. Это воспроизведение отличается качественным сдвигом привычных направлений изменений и ломкой сложившихся предметных границ, в чем и состоит суть нововведений.

Любое предлагаемое нововведение в большинстве случаев имеет значительный общественный спрос и чаще всего ориентировано на удовлетворение таких потребностей общества или отдельной социальной группы, которые, оставаясь в прежнем виде, могли бы стать (или уже стали) источником острых противоречий, тормозящих развитие определенного фрагмента социальной реальности.

В качестве наглядного примера тут можно использовать реформу большинства звеньев системы непрерывного образования, проводимую на данном этапе развития, т.е. нововведение, охватывающее целый общественный институт. Несомненно, что достижение конечной цели этого нововведения - формировать в качестве работника нашего производства личность с высокими профессиональными навыками, широким интеллектуальным кругозором, является объективной потребностью всего хода развития социалистического общества и одновременно - субъективным желанием широких кругов населения. Пассивное воспроизводство, репродуцирование до сих пор существующих форм ра-

боты и системы отношений в сфере образования начинает замещаться совершенствующими инновационными процессами с целью снять противоречие между динамическими требованиями разных сфер народного хозяйства относительно молодого специалиста и его реального квалификационного уровня. Но несмотря на несомненную социальную значимость организационного нововведения в данном социальном институте, как показывает опыт, реальная инновационная деятельность пока весьма неэффективна. Инновационный процесс - это процесс возникновения, разработки и реализации нововведений и оправдывается лишь при последовательной целевой связи этих этапов, при органическом освоении новаторских форм деятельности и общения со стороны субъектов восприятия нововведений. Осуществление этого, несомненно, требует довольно "полифонической" управленческой деятельности: весьма редко изменения определенного звена какой-то системы имеют автономный характер, т.е. не являются причиной структурально-функциональных преобразований еще и других объектов, которые, в свою очередь, посредством обратной связи могут придать известное направление ходу внедрения нововведения. Осознание причинно-следственных отношений, характеризующих инновационные компоненты и изначальное состояние подструктуры, является необходимым средством образования динамической комплексной картины этого взаимодействия. В большинстве случаев реализованное нововведение должно дополняться и усиливаться инновациями во всех подсистемах, с которыми данная подсистема непосредственно взаимодействует. Следовательно, организационная деятельность в реализации указанной реформы в системе образования не ограничивается новаторскими изменениями только в сфере просвещения. Уже сама сущность реформы кроется в движении и согласованности системы образования и требований народного хозяйства, точнее, к радикальному изменению форм взаимодействия этих двух систем. В таком случае процесс планирования и прогнозирования внедрения нововведения должен основываться на информации о развитии как одной, так и другой из указанных систем, чтобы избежать возможного блокирования внедрения каких-то элементов. Вряд ли осуществимы требования к повышению профессиональных и личностных качеств учительского и управленческого персонала.

давательского состава, и оптимизации взаимных отношений педагогов и учеников всего лишь на основе улучшения подготовки педагогических кадров или же изменений в учебных программах, т.е. с помощью непосредственных детерминант ситуации, одновременно абстрагируясь от таких показателей как социальный статус (возможности защитить свои интересы и удовлетворить потребности, культурный и материальный статус) преподавателя и учителя в обществе; иерархическая структура руководства педагогических учреждений и т.д. Нельзя забывать и об изменениях статуса образования и знаний в обществе.

Кардинальное обновление (перестройка) большинства организационных и экономических структур и элементов, что характерно для данного этапа развития нашего общества, связано с интенсификацией инновационных процессов, которые используются в качестве одного из основных средств достижения этого. Выбор такой тактики развития актуализирует необходимость научно обоснованного управления, которое отвечало бы потребностям объективной ситуации и согласовывалось со стратегическими целями данной социальной системы. Социально-психологический анализ особенностей осуществления инноваций является одним из факторов, способствующий рационализации управленческой деятельности как в рамках внедрения нововведения, так и с точки зрения оптимизации функционирования социально-экономического механизма в целом. Как было показано, инновации не могут быть выделены в виде замкнутых и обособленных процессов, они должны рассматриваться в качестве важнейшего элемента перестройки общества.

Л и т е р а т у р а

1. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: МГУ, 1980. - 416 с.
2. Донцов А.И. Психология коллектива: методологические проблемы исследований. - М.: МГУ, 1964. - 206 с.
3. Козелецкий Д. Психологическая теория решений. - М.: Прогресс, 1979. 504 с.
4. Перлаки И. Нововведения в организациях. - М., 1980. - 144 с.

5. Социально-психологические проблемы науки. - М., Наука, 1973. - 252 с.

6. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методические проблемы социальной психологии. - М.: Наука, 1975. - 295 с.

Э.Неимание
ЛГУ им. П.Стучки

ДОВЕРИТЕЛЬНОСТЬ ОБЩЕНИЯ КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР ИННОВАЦИЙ

В условиях ускоряющегося развития научно-технического прогресса и с учетом необходимости все более динамичного развития всех сфер нашей жизни, возрастает значение повышения эффективности инновационного процесса.

Мы под нововведением будем понимать весь процесс его возникновения, разработки, реализации, адаптации и использования. При инновациях возникает острая необходимость максимально сократить время прохождения новой идеи от ее разработки до начала процесса непосредственного внедрения. К сожалению, многие предложения разработчиков нововведений до сих пор встречают упорное сопротивление предполагаемых пользователей. Так, известно, что примеры органического встраивания вычислительной техники в практику планирования и управления все еще встречаются слишком редко.

В настоящее время причины затруднений видятся в технологической, организационной и социально-психологической неготовности как отдельных исполнителей, так и целых организаций к нововведению. Так как все новшества создаются людьми и, в конечном счете, для людей, то социально-психологические факторы в этом процессе подчас занимают более важное место, чем технологические и экономические. Надо отметить, что социально-психологические факторы действуют, как правило, в тесном переплетении с психологическими. Справедливости ради надо отметить, что эти факторы выступают не только как пре-

пятствия, но и как стимулы данного процесса.

Одним из социально-психологических факторов, влияющих на инновационный процесс, является доверительность общения. Доверительность общения наиболее тесно связана с такими психологическими факторами, как обща́я доверчивость или подозрительность, гибкость, ригидность и др. Исследования доверия, доверительности общения до недавнего времени главным образом велись в зарубежной психологии. Зарубежными психологами признается необходимость исследования доверительности и та большая роль, которую она играет в межличностных отношениях. Так, Купер и Левин считают, что доверие является основной "дименсией" человеческой жизни, что даже в основе ролевого поведения лежит доверительность.

Доверительность связана практически со всеми сферами человеческой жизни. Поэтому мы можем говорить (понимая условность этих обозначений) о "деловой" и "личностной" доверительности общения. Такое разделение доверительности может показаться необоснованным, ведь деловые, официальные отношения санкционируются обществом и закрепляются документально, в силу чего уже заранее известно, какая информация подлежит разглашению, кто должен владеть той или другой информацией, кому она должна передаваться, как должна обрабатываться новая информация и т.д. Однако из-за того, что в реальной жизни, в реальном взаимодействии и общении людей официальные и неофициальные отношения тесно переплетаются, достаточно часто наблюдается влияние доверительности-недоверия, которая установилась в ходе неформальных отношений между конкретными людьми. Итак, "деловая доверительность" определяется, с одной стороны, официально заданным характером отношений, а с другой - "личностной" доверительностью.

Доверительность является очень важным компонентом межличностных отношений, т.к. отсутствие доверия может привести к своеобразному "отрицанию" человека, к неприятию не только взглядов самого этого человека, но и остальных мнений, существующих в обществе, которых придерживается данный человек. На уровне межличностных отношений такая ситуация может оказать отрицательное воздействие только на тех людей, кто непосредственно включен в эти отношения (и на их бли-

жайшее окружение), но на уровне деловых отношений это может привести к серьезным социальным последствиям. В некоторых случаях эти последствия могут быть весьма ощутимыми и на уровне всего общества. Это показывает, что проблема доверительности в деловых отношениях требует специального, глубокого и серьезного изучения. Характер возникновения "деловой доверительности" указывает на необходимость изучения и понимания "личностной" доверительности.

Отсутствие "деловой доверительности" между участниками инновационного процесса может не только заметно замедлить этот процесс, но и полностью остановить. Так как в инновационном процессе приходится решать творческие проблемы и в нем участвуют не только отдельные творческие личности, но и целые творческие коллективы, то на всех этапах этого процесса (исходя из специфики творческой деятельности) большое значение имеет "личностная" доверительность; подчас действие "личностной" доверительности оказывается заметно сильнее официально заданным характером отношений и действует без "делового" доверия. Исходя из этого, при исследовании "деловой доверительности" в инновационном процессе, гораздо большее внимание должно уделяться именно "личностной" доверительности, нежели это делается при исследовании роли доверительности общения в деловых отношениях другого рода.

Говоря о "личностной" доверительности, мы будем иметь в виду такое общение в ходе которого человек вполне сознательно и по своей воле сообщает своему партнеру по общению личностно-значимые, интимные факты, будучи уверен в неразглашении этой информации, и раскрытие этих фактов происходит без объективной необходимости на это.

Под сознательным раскрытием подразумевается то, что человек полностью контролирует свои действия, не находится в состоянии аффекта или алкогольного опьянения. Это происходит по воле раскрывающегося, т.е. его никто и ничто не заставляет это делать, каким-то образом угрожая или выпытывая. Под личностно-значимыми фактами мы понимаем факты, проблемы, события, которые для человека имеют субъективную ценность и каким-то образом, по его мнению, могут повлиять на его отношения с другими людьми, на его статус и

на его положение в группе, и которые в силу своей интимности и значимости (значимости "для себя", т.е. для раскрывающегося) он скрывает от других. Объективной необходимостью мы называем ситуацию, где существуют причины чисто "прагматического" характера для раскрытия ранее скрываемой информации, например, ситуация "пациент-врач".

Доверительные отношения между людьми возникают на определенном этапе развития их взаимоотношений от прительских до дружеских, любовных. Возникнув на определенном этапе, сначала только с одной стороны или же как обоюдное явление уже с самого начала, она продолжает сопровождать данные отношения, способствуя созданию комфортности. Подлинно доверительные отношения могут возникнуть только между уже достаточно близко знакомыми людьми. И даже несмотря на определенную психологическую близость, преждевременное раскрытие значимого материала, т.н. до того, как наступил определенный уровень этой близости, может привести даже к полному распаду этих отношений. Момент, начиная с которого в развитии отношений можно "раскрываться", при этом только углубляя уже возникшую близость, определяется индивидуальными особенностями общающихся и социальными нормами, принятыми в данной социальной общности. Также существует некий "оптимум" доверительности, т.е. на каждом этапе развития отношений раскрываемый материал не должен превышать определенный уровень интимности. При нарушении этого требования, отношения также могут прийти к распаду.

В деловых, официальных отношениях компонент "личностного" доверия практически никогда не выступает так ярко и так полно, как в неформальных отношениях. Это обусловлено различиями нормативного регулирования этих двух видов взаимоотношений. В деловых отношениях, как правило, "личностное доверие" выступает в несколько трансформированном виде, акцент перемещается от самого процесса и от содержанияверяемого материала на отношение доверия и те отношения, которые связаны с доверием.

К рассмотрению значения доверительных отношений в деловом взаимодействии нельзя подходить упрощенно - нельзя однозначно утверждать, что чем выше степень доверия, тем выше

взаимопонимание и тем эффективнее взаимодействие. В этом случае должен быть некий оптимум доверия, ибо слишком большая доверительность может привести к некритичному восприятию всего товарища, переоценке значимости его идей и т.д. Особенно опасна такая переоценка в инновационном процессе, так как это может привести к возникновению проектов, которые не только не приносят пользу прогрессивному развитию, но могут сказаться даже опасными. Также нельзя считать, что при отсутствии доверительных отношений нельзя решать творческие задачи, что инновационный процесс в таком случае остановится. Если отношения по этому параметру будут нейтральными, то все-таки возможно довольно эффективное взаимодействие.

При возникновении "делового" доверия очень большое значение приобретают такие свойства и качества, которые при "личностном" доверии имеют второстепенное значение. Ведущее место среди них занимает профессиональная компетентность, уровень знаний. Кроме профессиональной подготовки немаловажное значение имеет и научная школа, которую представляет коллега. Таким образом, мы видим, что при формировании "делового" доверия, кроме психологических и личностных факторов, определенное значение имеют и социальные, мировоззренческие параметры.

Однако, так как понимание природы "делового" доверия невозможно без анализа и понимания "личностного" доверия, остановимся на более подробном анализе последнего.

Для создания возможностей более полного исследования доверительности общения ("личностного") мы предлагаем следующую типологию данного феномена: подлинно доверительное и условно доверительное общение. Подлинно доверительное общение наблюдается как в группах постоянного включения, так и с людьми, знакомыми раньше, но которые не входят в эти группы. Только в этих случаях человек осознает свои отношения с другими людьми, осознает возможность их изменения даже в худшую сторону после самораскрытия, т.к. человек понимает, что представления о нем и оценка его другими людьми в очень большой степени зависят от того, что другие о нем знают. Именно поэтому увеличение знаний о ком-либо может привес-

ти к ухудшению отношения к этому человеку. И тем не менее доверяющий имеет уверенность, что собеседник полученную информацию в силу своего отношения к нему, а не по вынуждению, не будет использовать против него, что партнер не будет разглашать полученные факты, что он будет относиться к доверлящему с пониманием. (Приблизительно такого же содержания процессы наблюдаются и в "делово-доверительных" отношениях). В этих случаях человек отдает себе отчет не только в своих действиях, но и в их возможных последствиях.

Иногда могут встречаться случаи, когда человек раскрывает товарищу из своей группы лично значимые факты, которые он никому не говорит, хотя и сам прекрасно знает, что данный человек тут же расскажет всем остальным только что полученные новости. В деловых отношениях это иногда выглядит как обсуждение в узком кругу некоей, как правило, интересной идеи с той же целью. В данном случае нельзя говорить не об условной доверительности, ни о подлинной. Здесь человек, которому "доверили" информацию, служит своеобразным посредником между человеком и группой. "Доверяющий" по какой-то причине сам не может рассказать данные вещи группе, хотя и сам считает, что она должна знать все. Именно поэтому совершенно сознательно выбирается человек, получивший звание болтуна.

Говоря об условно доверительном общении, надо учитывать то, что в случае "стихийного попутчика" у субъекта отсутствует выше описанная осознанность, кроме уверенности в том, что объект не будет использовать полученную информацию, чтобы как-то повредить доверлящему, поскольку у последнего есть убеждение, что он своего собеседника больше ни разу не встретит, а из этого следует невозможность такого использования раскрытой субъектом информации. Чаще всего человек в этом случае даже не задумывается о том, как его собеседник будет использовать полученную информацию, поскольку они не знакомы. Далее остановимся на подлинно доверительном общении.

Доверительное общение является составной частью дружеских, а также любовных отношений. В то же самое время наличие доверительного общения еще не указывает на существова-

ние дружеских отношений. Доверительное общение является необходимым, но не достаточным условием дружеских отношений. Необходимым потому, что именно доверие, доверительные отношения являются одним из факторов, отличающих приятельские отношения от дружеских. Приятельские отношения могут быть даже крайне откровенными по одному или нескольким вопросам, но в дружеских отношениях существует доверие по практически всем вопросам. Степень развитости доверительного общения в диаде, на наш взгляд, может быть одним из показателей развитости дружеских отношений. Чем выше доверительность, тем более тесными являются данные отношения. Ведь дружба предполагает не только взаимопомощь, но и внутреннюю близость, откровенность и доверие.

Мы полагаем, что в приятельском общении и на начальных этапах развития дружеских отношений человек доверяет только такому лицу, которое его понимает - по его мнению. В силу того, что целью доверительного общения в основном является получение совета, поддержки, то каждый склонен доверять по данному вопросу такому человеку, у которого в жизни была похожая ситуация, указатель того, что он наверняка поймет, или такому, у которого большой жизненный опыт, больше знаний. Однако это не единственные критерии; можно предположить, что у каждого человека сложился более или менее отчетливый образ объекта доверия и перед процессом самораскрытия происходит своеобразное сопоставление каждого конкретного человека со всеми критериями. Иногда немаловажное значение имеет социальная роль, например, писатель. С изменением социальной роли объекта может измениться к нему отношение субъекта в плане доверительности.

Доверительность субъекта тесно связана с социальными нормами в обществе, которые определяются культурой и общественными отношениями. У разных народов существуют разные нормы общения и из-за этого разным по качеству информации будет и доверяемый материал. В силу этого нельзя однозначно определить содержание доверяемого материала. Можно предположить, что на доверительность общения влияет и принадлежность к определенной профессиональной группе. Должны существовать еще

другие, пока не выявленные факторы, влияющие на содержание доверяемого материала, поскольку он различается и в пределах одной и той же культуры. Эти различия, правда, в пределах одной культуры менее значимы, нежели между разными.

Необходимо постепенное "приближение" к раскрытию значимого материала, оно должно быть подготовлено всем ходом развития данных отношений. Это возможно только на определенном этапе, в противном случае произойдет "отталкивание" доверяющего, что может привести даже к распаду отношений. Это связано с нормированием межличностных отношений, с некоторой "ритуальностью" общения. В конвенциональном общении существует определенный круг тем общения и степень их раскрытия. Это общение ситуативно, поведение каждой из сторон должно соответствовать ситуации, оно оценивается с точки зрения уместности к данной ситуации. От партнера по общению ожидается соблюдение этих ситуативных "норм". В противном случае происходит нарушение правил данного общения, что влечет за собой и нарушение его хода, приводит "адресата" доверия в некоторое замешательство, недоумение, т.к. подобные случаи никак не вписываются в привычные правила поведения. Больше всего от таких "нарушений" страдают ригидные люди с низкой коммуникативной компетентностью, т.к. именно этим людям труднее всего найти адекватные способы действия в нестандартных ситуациях. Возникает состояние некоторого дискомфорта, причиной которого является человек, решивший выйти из ситуации конвенционального общения, перейти без специальной подготовки на другой уровень общения.

В доверительном общении, особенно в подлинно доверительном, большое значение имеет умение выслушивать собеседника. Доверительное общение возможно только в том случае, если собеседник внимательно слушает, следит за рассказом первого, вникает и пытается понять доверяющего, или, по крайней мере, умело создает видимость этого. В противном случае у раскрывающегося может возникнуть ощущение неудобства, вины из-за того, что он заставил выслушивать себя. После такого случая другой попытки доверительного общения с данным человеком, скорее всего, не будет.

Как уже говорилось, человек может доверительно общаться

с другими для того, чтобы почувствовать опору, убедиться, что он прав, для получения совета. В ходе доверительного общения достигается своего рода терапевтический эффект; он различен в зависимости от вида доверительного общения. В ходе условно доверительного общения человек, пересказывая волнующие его события, их как бы еще раз переживает и это помогает ему деградировать отрицательную значимость этого события. В ходе подлинно доверительного общения человек как бы ищет себе защитника, помощника, единомышленника.

Можно сказать, что в ходе доверительного общения происходит подтверждение образа "Я". Другой выступает не только и не столько в качестве советника, сколько в качестве эксперта, подтверждающего "человеческое существование" раскрывающегося. В ходе подлинно доверительного общения это подтверждение носит обобщенный характер, поскольку доверяющий, сознательно выбирая партнера, тоже совершает акт его "человеческого подтверждения".

Людям, между которыми установилось взаимопонимание, которые находятся в дружеских отношениях, не нужна специальная ситуация для доверительного общения. Единственное требование к такой ситуации - не должно быть третьих лиц. В случае приятельских отношений такая ситуация должна быть специально создана. В этом случае многое зависит от сиюминутного настроения партнера, от его желания выйти за пределы данной ситуации.

О важности знания и понимания доверительного общения при исследовании инновационного процесса говорит и тот факт, что оптимальный уровень доверительности способствует снижению возможности возникновения конфликтных ситуаций во время критического анализа какого-либо проекта. Также доверительные отношения способствуют улучшению общего СПК коллектива, что, в свою очередь, способствует повышению эффективности деятельности при внедрении нововведений.

Л и т е р а т у р а

1. Кон И.С. Дружба.-М., 1980,-255 с.

2. Обозов Н.Н. Межличностные отношения.-Л., 1979.-150 с.

3. Сафонов В.С. О психологии доверительного общения // Проблемы общения в психологии.-М., 1981.-с. 264-272.

Н. Лице
ЛГУ им. П.Стучки

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ НОВОВВЕДЕНИЙ В ПСИХОДИАГНОСТИКЕ И ТЕОРИИ ЛИЧНОСТИ

В течение последних двадцати лет советские психологи изучают методологические и теоретические вопросы тестологии, работают над приспособлением ряда зарубежных систем тестов применительно к советским условиям.

В психодиагностике - как и в теории личности - центральное место принадлежит понятию "свойства", т.к. от ответа на вопрос, что такое психические свойства, в решающей степени зависит направление диагностирования. Тем самым проявляется одна из сложных проблем диагностики - проблема взаимосвязи психических свойств и поведения.

При определении свойств мы исходили из основного вопроса об отношении объективной реальности и ее идеального отражения. В социальной психологии понятие "свойство" означает отношение взаимодействия, отношение "личность - социальная среда". Характеристика свойства личности является информативной лишь в том случае, если она способствует познанию специфических субъектно-объектных отношений личности, которые реализуются ею во внутренней и внешней деятельности. Однако традиционный, бихевиористический подход, как правило, отрывает личность от деятельности и противопоставляет субъективную и объективную реальности, вместо того, чтобы исходить из их единства. Тем самым происходит отделение свойств личности от источника их происхождения. Поэтому одним из наиболее важных исходных пунктов является деятельностная концепция свойств, причем понятие свойства личности выражает отношение взаимодействия, отношения "субъект - объект".

Совокупность всех индивидуальных субъектно-объектных отношений, всех психических свойств личности и составляет ее сущность при условии, если в наше определение включить также интраиндивидуальные взаимосвязи между психическими свойствами.

Диагностика индивидуальных форм развития поведения, характеризующих личность и психическую регуляцию, предлагает конкретизацию общего (общих закономерностей) в отдельном (индивидуальном) с учетом особенного.

В психической деятельности находят свое идеальное отображение не только свойства объективной реальности, но и сам процесс отражения, который тоже становится предметом человеческой познавательной деятельности в форме самопознания, а также процесса познания другого человека. В результате человек начинает более отчетливо осознавать свое отношение к внешнему миру. При этом имеют место не только информационные процессы. Эти процессы находятся в сложном взаимодействии с эмоциональными, волевыми процессами регуляции поведения.

Б.Г. Ананьев определяет личность через отношение "личность - среда" и сводит систему свойств личности к субъектным отношениям к обществу, другим людям, деятельности, самой себе, подчеркивая, что эти отношения "постоянно реализуются в общественном поведении". Он специально отмечает, что "переход отношений в черты характера - одна из основных закономерностей характерообразования. Впервые эта закономерность была определена А.Ф. Лазурским, для которого отношения личности и генезис характерообразования оказались "категориями одного порядка" (1; 312).

В традиционной психодиагностике обычно идут так называемые "стабильные" свойства личности, что нередко ведет к чрезмерному подчеркиванию отдельных формальных качеств в характеристике личности (например, темпы решения задач как критерия интеллекта). Между тем психодиагностика должна ориентироваться прежде всего на анализ отношений человека к различным общественным требованиям, выдвигая на первый план при этом их содержательные характеристики. Конечно, понятие отношения "личность - среда" не может быть сведено

только к социальному поведению, а должно включать в себя и уровни интеллекта. Б.Г. Ананьев обращал внимание на то, что в существующих теориях личности часто недооценивается значение интеллекта в структуре личности, хотя "социальные функции, общественное поведение и мотивации всегда связаны с процессом отражения человеком окружающего мира, особенно с познанием общества, других людей и самого себя". (I; 307).

Нововведением в отечественной психодиагностике являются тесты, позволяющие получить количественные, в том числе структурные оценки, характеризующие типичные стороны и функции и уровни интеллекта. Однако начало подобного подхода было положено еще Г.И. Россолимо (1910, 1911 гг.), представившим в своих "психологических профилях" образцы выполнения экспериментально-психологических заданий. С этой целью им была подготовлена специальная методика, позволяющая количественно оценивать уровни различных психических функций.

Методика интеллектуальных тестов, созданная Д.Векслером, способствует решению практических задач в психологическом исследовании. Ее стандартизированный характер, высокая надежность и валидность дает возможность количественного выражения результатов исследования различных групп испытуемых и делает "шкалу для измерения интеллекта" Векслера ценным инструментарием, позволяя коррелировать результаты, применяя математическую обработку данных.

В свое время нововведением в методику исследования интеллекта взрослых явилось содержание понятия "коэффициента интеллекта" ($I Q$). В существовавших до того методиках, предназначенных для исследования детей (методики Бине, американская модификация "Стенфорд-Бине") коэффициент интеллекта вычислялся соотношением "умственного" возраста к фактическому, что по отношению ко взрослому теряло смысл. У Векслера "коэффициент интеллекта" представляет собой результат сравнения индивида с его возрастной группой.

Статистическая средняя каждой возрастной группы приравнена к 100, т.е. $I Q = 100$ означает по Векслеру несовпадение "умственного" и фактического возраста, как в методике Стенфорд-Бине, а лишь то, что результаты испытуемого соответствуют средним результатам его возрастной группы. Метод,

использованный для определения девиаций I_Q , заключается в исчислении средней суммы шкальных оценок по Вербальной, Невербальной и Полной шкалам, приравненным к эквиваленту 100 для каждой возрастной группы, при этом стандартное отклонение распределения сумм шкальных оценок для каждой группы равно 15. Одним из важных преимуществ этого метода является то, что он делает значения I_Q константными для всех групп, т.е. I_Q заданной величины всегда имеет одно и то же значение для субъекта любой возрастной группы. Так, например, $I_Q = 125$ составит лишь 5 % возможных интеллектуальных оценок и для возраста 18, и 30, и 60 лет. Это постоянство значений определяет смысл, интерпретацию I_Q .

Принято считать, что двумя существенными характеристиками обоснованного психологического теста являются, с одной стороны, достаточно широкий ряд оценок, способный охватить большое разнообразие индивидуальных особенностей, с другой стороны, распределение оценок, которое должно быть близким к нормальному распределению кривой Гаусса. Представленное для WAIS распределение оценок I_Q более двух тысяч в возрасте от 16 до 75 лет и включающее оценки от 41 до 174 отвечает этим требованиям. Т.о. с помощью методики Векслера можно получить ценные данные, имеющие практическое значение и представляющие теоретический интерес для углубления знаний в области психологии личности.

Диагностика психических свойств должна исходить из единства содержания сознания и его функции по регуляции деятельности. Это в значительной степени относится и к таким явлениям, которые зависят лишь от особенностей нервных процессов, как, например, темперамент. Темперамент человека также выступает в качестве регулятивного компонента его действий.

От уровня осознания психических свойств и процессов существенно зависит уровень регуляции поведения. Следовательно, установление уровня осознания психической регуляции поведения также является важной задачей диагностики личности. Следовательно от степени осознания психических свойств, уровня рефлексии в значительной степени зависят динамические функции психических свойств. Поэтому нам представляется существенным явление качественных характеристик осознания каждого

диагностически релевантного психического свойства.

Однако этот аспект до сих пор ни в психодиагностике, ни в теории личности не разрабатывается. Детерминирующее влияние на поведение человека процесса осознания собственных психических свойств было отмечено П.Фрессом (1966 г.), который отметил, что с того момента, как мы уже начинаем отдавать себе отчет в ситуации, мы уже перестаем быть прежними.

Осознание отношения "личность - среда", т.е. психических свойств, меняет самих людей, их характер, их поведение. Неудивительно поэтому, что в воспитании и других областях, связанных с изменением поведения, уделяется большое внимание разработке методов воздействия на сознание. Психодиагностику при оценке данных о личности должно интересовать также, как личность реализует те или иные "цели воспитания", осознание ею собственных отношений и т.д., поскольку это определяет функции психических свойств, обеспечивающих регуляцию деятельности.

Психическое, как предмет диагностирования, содержится в самых различных формах. Однако диагностически релевантными они становятся лишь будучи включенными в следующую систему отношений: интраиндивидуальные связи (диагностические данные должны отражать взаимосвязь психических свойств личности); Интериндивидуальные вариации свойств (диагностические данные должны служить основой для установления различий между данным индивидом и другими личностями); отношения "объект - субъект" (диагностические данные о личности имеют ценность лишь в том случае, если они несут информацию об отношении человека к требованиям окружающей среды, а также способах выполнения индивидом общественных требований, норм, правил).

Системы отношений, а также правила включения в них полученных диагностических данных могут быть и другими, что зависит от исходных научно-теоретических позиций. Этим же объясняется и многообразие методов диагностирования, а также затруднения, которые испытывают практики при выборе методов. Такая ситуация объясняется не только совершенно неудовлетворительным уровнем развития психологической теории

личности, но и тем, что психодиагностика развивалась эмпирически, а не на основе теории личности. Следует при этом учитывать, что и сама психодиагностика в свою очередь оказывает обратное влияние на развитие теории личности. При анализе индивидуальных особенностей психики психодиагностика исходит из общих положений психологической науки о сущности и закономерностях развития психического. Анализируя и обобщая индивидуально-психологические факты, она тем самым обогащает систему основных психологических знаний.

С другой стороны, социальная психология при создании и применении психодиагностических методов находит в психодиагностике общий теоретический базис для оценки личности в системе социальных, экономических и других отношений. Это обогащает систему основных психологических знаний применением и многократной проверкой их на практике.

Только определение истинного положения этой специальной области и осознания вытекающих отсюда выводов позволяет преодолеть существующие в настоящее время противоречия между высоким уровнем техники измерения различных сторон личности и неудовлетворительным психологическим обоснованием диагностирования, что несомненно будет способствовать введению инноваций в область социальной психологии.

Л и т е р а т у р а

1. Ананьев Е.Г. Человек как предмет познания. - Л., 1968. - 339 с.
2. Анастази А. Психологическое тестирование. - М., 1982. - 318 с.

С.Добелнище
ЛГУ им. П. Стучки

**ИЗМЕНЕНИЯ СТРУКТУРЫ РАБОЧЕГО КЛАССА И ПРОБЛЕМЫ ЕГО
ФОРМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ НТП КАК КОМПЛЕКСА НОВОВВЕДЕНИЙ**

ХХУП съезд КПСС наметил курс на достижения нового качест-

венного состояния советского общества на основе ускорения социально-экономического развития страны. Это предполагает развитие научно-технического прогресса и внедрение ряда нововведений.

Нововведения представляют собой один из важнейших факторов экономического, социального и культурного развития общества. Особенно это проявляется в условиях научно-технической революции, которую можно рассматривать как переход от редких и имеющих локальное значение нововведений к их массовому, расширенному производству и повсеместному распространению.

Нововведение можно определить как "комплексный процесс создания, распространения и использования нового практического средства (новшества) для новой или для лучшего удовлетворения уже известной общественной потребности; одновременно это есть процесс сопряженных с данным новшеством изменений в той вещественной и социальной среде, в которой совершается его жизненный цикл." (7, 5).

Нововведения долгое время изучались в экономической сфере, но их проблематика в наши дни вышла за рамки сугубо экономических концепций и подходов и все более активно включается в проблемы социологии, теории управления и т.п. Для этого имеется основание. Внедрение нововведений, различных инноваций вызывает последствия, которые могут быть предметом изучения как экономических, так и психологических и социологических наук.

Имеется определенная связь между нововведением и научно-техническим прогрессом. Надо отметить, однако, что проблематика нововведений не совпадает полностью с проблематикой научно-технического прогресса. Одной из причин этого является то, что нововведения бывают не только научно-технические. Они могут быть также социально-экономические, организационно-управленческие и т.п. В зависимости от их предметного содержания различают нововведения продуктивные, технологические, социальные и комплексные. Но проблематика нововведений и научно-технического прогресса тесно связаны между собой, поскольку содержание этих явлений в определенной мере переплетается. Научно-технический прогресс ориентирован на внедрение нового в промышленности и других сферах народного хо-

зайства. Понятие "нововведение" часто используется в значении "основной клеточки научно-технического прогресса" (7, 12).

Современный период научно-технической революции - это эпоха нововеденческого бума. В последнее время в СССР достигнуто немало в создании, распространении и использовании нововведений. С 1966 по 1979 г. в промышленности внедрено 112 тыс. новых автоматических и механизированных поточных линий, 4400 автоматических систем управления, создано 56,2 тыс. образцов новых типов машин, оборудования, аппаратов и приборов (7, 7).

Значимое место сегодня занимают исследования социальных условий и факторов ускорения научно-технического прогресса, а также последствий этого процесса. Научно-технические новшества способны вызвать изменения в самых различных сферах, например, в социально-классовой структуре общества, в облике классов и социальных групп.

Внутренняя гомогенность рабочего класса как одного из основных элементов социальной структуры общества относительна. Она диалектически сочетается с его внутренней неоднородностью, которая позволяет выделить разные внутриклассовые структуры: демографическую, профессионально-квалификационную, территориальную, отраслевую, культурно-образовательную и др. Научно-технический прогресс оказывает влияние на эти структуры и действует в направлении гомогенизации рабочего класса, но этот процесс пока еще далек от завершения.

Научно-технический прогресс воздействует на социальную структуру общества опосредованно - через систему производственных отношений, которые включают в себя отношения собственности, отношения общественной организации труда и отношения распределения совокупного общественного продукта.

В конечном результате научно-технический прогресс ведет к изменениям в технике, технологии и организации труда, в содержании и характере труда, в функциях и составе работников, в уровне и характере их квалификации, в уровне общего и профессионального образования и др.

Надо отметить, что рабочий класс является объектом и субъектом научно-технического прогресса. Представление о том, что носителем и организатором научно-технического прог-

пресса выступает только интеллигенция, а рабочий класс - лишь техническим исполнителем, необоснованно, ибо рабочий класс является непосредственным субъектом внедрения нововведений. Научно-технический прогресс качественно изменяет характер труда рабочего класса, его социальное положение "...поднимая его от непосредственно физического труда (ручного или механизированного) к физическо-умственному и умственно-физическому, насыщенному элементами творческого и научного характера, постепенно меняя не только количественные, но и качественные характеристики труда" (8, 35).

В условиях ускорения социально-экономического развития и научно-технического прогресса рабочий класс в большей степени превращается в главную производительную и социальную силу общества, вместе с тем складываются благоприятные условия для полной реализации исторической миссии рабочего класса как создателя социалистического общества.

Последствия научно-технического прогресса порождают необходимость возникновения нового типа работника, в деятельности которого все гармоничнее сочетается физический и умственный труд. В основе этих требований лежат изменения в технике, технологии и организации производства, комплексная механизация и автоматизация производства. По расчетам И.А. Гордона и А.К. Намизовой, к концу текущего столетия простым физическим трудом будет занято не более 17 % занятого населения; основную массу занятых составят работники умственно-физического труда средней и высокой сложности - 2/3 занятого населения; умственного труда высокой и высшей сложности - 1/4 (3, 164). По данным В.Г. Манасьева на полностью автоматизированных предприятиях будет занято 40-50 % квалифицированных рабочих со средним специальным образованием, 20-40 % рабочих-специалистов с высшим образованием, вместо сегодняшних 1-2 % (2, 384-385).

Научно-технический прогресс оказывает влияние не только на социально-профессиональную структуру (вертикальное членение рабочего класса), постепенно повышая требования к квалификации рабочих, а также на отраслевую структуру (горизонтальное членение). Об этом свидетельствуют изменения в период с 1970 по 1984 год:

рабочие промышленности 41,4% - 38,4%,

рабочие строительства 11,1% - 10,6%,

рабочие торговли, общественного питания и т.д. 8,9% - 9,8%,

рабочие жилищно-коммунального хозяйства и непродовольственных видов бытового обслуживания 3,9% - 4,7%.

Это является следствием усовершенствования техники и технологии производства. Тенденция уменьшения занятых в промышленности за счет интенсификации производства и внедрения научно-технических нововведений и увеличения числа работников бытового обслуживания, торговли и прочих сфер характерна во всех развитых странах мира.

Теперьшний низкий технико-технологический уровень производства часто может служить причиной разочарования молодых рабочих в выбранной профессии и способствовать текучести кадров. Это создает дефицит кадров в ряде отраслей народного хозяйства. Была попытка дефицит в рабочих кадрах в той или иной отрасли народного хозяйства преодолеть соответственно увеличивая прием в ПТУ по дефицитным специальностям. Это ярко видно на примере рабочих строительства и сельского хозяйства: в ПТУ их удельный вес вдвое больше, чем в народном хозяйстве. Такая попытка решения данной проблемы не дала ожидаемых результатов. Причину здесь надо искать не столько в системе профессионально-технического образования, а в народном хозяйстве, где после окончания ПТУ и получения определенной квалификации молодые рабочие не закрепляются на своих рабочих местах. Этому способствует ряд факторов, как субъективных - неудовлетворенность выбранной профессией, несоответствие способностей и т.п., так и объективных, которые часто связаны с характером, условиями труда, неразвитой или малоразвитой социальной инфраструктурой предприятия и места жительства.

Положение в области нововведений в народном хозяйстве нельзя считать благополучным, так как имеется ряд нерешенных проблем. К ним можно отнести очень растянутые сроки внедрения нововведений в народном хозяйстве и относительно низкий

удельный вес радикальных нововведений.

До сих пор в нашей республике развитие промышленности главным образом происходит по экстенсивному пути, а не по интенсивному. А это связано с ростом количества рабочих мест, что в условиях нашей республики непосредственно приводит к миграции. Сравнительно высокие темпы миграции населения из других республик вызваны тем, что, несмотря на небольшой естественный прирост населения, производится форсированное индустриальное развитие на экстенсивной основе и тем самым появляется огромное количество рабочих мест. Это несет за собой еще одну проблему - уменьшение удельного веса коренного населения в социальной структуре республики и рабочего класса. Для решения этой проблемы в феврале 1989 г. был принят Закон о прекращении миграции в Латвийской ССР. Действовать против миграции можно также интенсивно, развивая промышленность на базе быстреего внедрения результатов научно-технического прогресса, переходя на полностью автоматизированное производство.

В настоящее время различные виды промышленного производства требуют от 35 до 57 % неквалифицированных и мало-квалифицированных рабочих (2, 364), около половины рабочих ваянты ручным трудом (см.: 10, 77). Такая структура вызывает следующую проблему: по данным экспертных оценок и социологических исследований в промышленности 40 % рабочих позиций не требуют никакой подготовки и только 15-20% требуют наиболее длительной подготовки (8,41). Здесь появляется противоречие между требованиями реформы общеобразовательной и профессионально-технической школы и требованиями, предъявляемыми человеку со стороны производства. Так как ПТУ охватывают все большую часть молодежи (в 1985 г. в ПТУ учились 29,2% выпускников 8-летних школ) и около 80% пополнения рабочего класса составляют выпускники ПТУ, подавляющее большинство молодых рабочих имеют среднее образование и статус квалифицированного рабочего. На производстве в связи с низким технико-технологическим уровнем почти 2/3 рабочих вынуждены работать на рабочих местах, которые могут быть обслужены более низким образовательным уровнем, только 40-55 % рабочих средней и 30-45 % рабочих высокой квалифи-

ции используются в соответствии с их подготовкой (6, 101-103). В связи с этим ряд авторов говорят об "избыточности" образования рабочих. Это ошибочно по двум причинам:

- 1) запас знаний представляет собой дополнительный потенциал для производства будущего,
- 2) роль образования нельзя сводить только к его экономической эффективности.

Надо различать производственно-необходимое и общественно-необходимое образование (см.: 4, 176; 9, 33-34). На настоящем этапе развития общества существует отставание производственно-необходимого образования от общественно-необходимого. Решение этого противоречия является задачей для научно-технического прогресса и быстрее внедрения нововведений в производство, тем самым повысятся требования к более высокому уровню производственно-необходимого образования.

Революционные изменения в жизни общества, развитие демократизации требуют от человека высокоэффективного самопроявления не только в узкопрофессиональной сфере, но и в гораздо более широком масштабе: в качестве субъекта социальной политики в трудовом коллективе, в качестве гражданина, защищающего интересы общества, в качестве духовно богатой личности.

В системе профессионально-технического образования основное внимание уделяется профессиональной подготовке, которая часто ориентирует на достижение высоких количественных показателей в ущерб качеству. Об этом говорит то, что "внедрение в производство передовой техники и технологии не дает должного эффекта вследствие низкого качества знаний работников" (5, 86).

В системе профессионально-технического образования мало внимания уделяется подготовке молодежи в качестве активных членов общества, способных использовать права, которые дает демократизация общества. Рабочая молодежь не всегда способна решать общественные проблемы, ориентироваться в ситуации и защищать свое мнение.

Учитывая необходимость общества в образованных и интеллигентных людях, надо менять существующую систему образования и профессионально-технического образования в том числе.

В процессе подготовки молодых рабочих больше внимания надо уделять всестороннему развитию личности, его подготовке не только в профессиональном плане, но и его духовному развитию.

Необходимо предусмотреть изучение этики, эстетики, экологии, основ семьи. Последнее особо необходимо в связи с тем, что более 40 % учащихся ПТУ в периоде активного формирования личности живут в обдежитии, оторваны от семьи и от себе привычного социального окружения. Часто это связано с ослаблением социального контроля, которого обычно осуществляет семья. Это способствует раннему взрослению, распространению вредных привычек и склонностей среди учащихся.

В данной статье рассмотрены лишь некоторые аспекты проблемы влияния научно-технического прогресса на структуру рабочего класса и изменений формирования его пополнения. Можно сделать вывод, что научно-технические нововведения на современном этапе еще разработаны и внедрены не в достаточной мере. Этот процесс должен быть ускорен, так как уже к концу двенадцатой пятилетки должно быть более чем на треть обновлен производственный аппарат и в его составе должно быть до 50% новой техники (6, II0). М.С.Горбачев подчеркивает, что "нам нужно не любое обновление производства, а только такое, которое сопровождается внедрением самой передовой техники, дает наивысший экономический и социальный эффект" (1, II6). Это раскрывает широкие возможности для развития нововведений, а в следствие этого - дальнейшего развития общества.

Л и т е р а т у р а

1. Горбачев М.С. Избранные речи и статьи.-М.,-1935.-383 с.
2. Афанасьев В.Г. ИТР, управление, образование.-М., 1972. -431с.
3. Гордон Л.А., Назимова А.К. Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития. М., 1965.- 222 с.
4. Долинин М.И. Формирование и использование трудовых ресурсов.-Киев, 1976.- 271 с.
5. Ижицкий Л. Образованность, профессионализм и перестройка //Коммунист,-1968,- № 18.- с. 65-97.

6. Коварских Л.С. Рабочий класс в социальной структуре советского общества.—Киев, 1987. — 176 с.
7. Перлаки И. Нововведения в организациях.—М., 1980. — 100 с.
8. Рабочий класс и научно-технический прогресс /Под ред. Г.В. Осипова.—М., 1986. — 188 с.
9. Филиппов Ф.Р. Социология образования.—М., 1980. — 199 с.
10. Хелемяз Е. Развитие профессиональной структуры кадров и изменение требований к их подготовке //Социально-экономические проблемы подготовки кадров ЭССР. Таллинн 1983—С. 73—87.

Р.Мезитис
ЛГУ им.П.Стучки.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА В СИСТЕМЕ НАУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ Ф.ТЕЙЛОРА

Перед тем как рассмотреть взгляды Ф.Тейлора, необходимо в самом общем виде указать на те течения, в русле которых проходила его научная деятельность, а также на тот исторический фон, который во многом определил научные изыскания Ф.Тейлора.

Ф.Тейлор был основоположником школы "научного менеджмента", которая в основном развивалась как школа американского менеджмента. Эта школа образовалась в первой четверти 20 века, когда разрозненные методы и во многом интуитивно указанные принципы рационализации труда интегрировались в относительно целостную научную дисциплину. В это время происходит теоретическая систематизация и обобщение эмпирической информации. Все это послужило основой выдвижения определенных новых идей рационализации капиталистического производства.

В свою очередь "научный менеджмент"—лишь одно, правда, центральное направление в более широком научном образовании "классической" или "традиционной" школы социологии управления, в которую, кроме американских ученых, причисляют также английских, французских и немецких исследователей.

Содержательно в "классическую" школу входят: принципы научной организации труда Тейлора, социологическая теория бюрократической организации Вебера, административная теория Файоля и систематическая концепция управления Муни и Урвика. Все эти направления, образующие определенную целостность, стали непосредственным предшественником новейших западных теорий управления. Добавим, что вторым очень важным источником новейших западных теорий управления стала школа "человеческих отношений", возникновение которой связана с именами Э.Мэйо и Ф.Ротлишбергера.

"Научный менеджмент" имеет также своих теоретических предшественников. Среди них важнейшее место принадлежит деятельности "ранних менеджеров" (18-19 вв.). Они обратили внимание как на инженерно-технические аспекты, так и на социально-психологические вопросы производства.

Фредерик Уинслоу Тейлор (1856-1915 гг.) свой жизненный путь начал простым рабочим, затем выдвинулся в главные инженеры, а в начале 20 века стал предпринимателем, выдвинулся в число самых авторитетных ученых и консультантов по менеджменту. После смерти ученого известное распространение получает термин "Тейлоризм", который в широком смысле слова понимается как специфическое социальное явление, выражающее определенный подход в использовании достижений науки и техники в буржуазном обществе с целью получения максимальной прибыли.

Объективные предпосылки появления системы Тейлора возникают, когда капитализм переходит в высшую фазу своего развития. При этом капитализм в США в начале 20 века выдвигается на передовые рубежи технического прогресса, но управление и организация производства базировалась на старой, архаической системе, которая тормозила повышение производительности труда. Налицо противоречие, которое осознали, пытались изучить и решить представители "научного менеджмента". Ф.Тейлор обращается к организаторским и технологическим проблемам производства, а также к социально-психологическим вопросам труда. Он ставил и пытался решить проблемы, которые традиционно изучает социология труда, в том числе роль человеческого фактора в производстве, значение межличностных

отношений при попытках повышения производительности труда, мотивация труда, стиль руководства. Таким образом, система Тейлора должна рассматриваться не только как разновидность технократической доктрины, но и как определенный тип социологического знания.

Ф.Тейлор и в целом все представители "научного менеджмента" сумели увидеть многие недостатки капиталистического производства своего времени: враждебное отношение между администрацией и рабочими, недостаточная компетентность руководителей и др. Ф.Тейлор считал, что кризисное состояние в производстве можно устранить, с одной стороны, систематически, квалифицированно исследуя производство, и с другой — путем рационализации управления и организации производства, используя систему нововведений.

Деятельность Ф.Тейлора начинается с исследования производительности труда, которую он считал критерием развития цивилизации. В связи с этим "научный менеджмент" выдвигает две взаимосвязанные задачи. Первая — как поднять производительность труда посредством совершенствования технических методов выполнения работы, т.е. вопрос о техническом прогрессе. Вторая — как стимулировать рабочего максимально использовать эти методы, т.е. вопрос о рациональном использовании человеческого фактора в производстве. При этом Ф.Тейлор считал, что главное значение принадлежит второй задаче.

Ядро проблемы производительности труда Ф.Тейлор увидел в феномене, который он назвал "работа с прохладцей", суть которой — сознательное ограничение выработки как результат неформального сговора рабочих. Ф.Тейлор рассматривает это явление на двух уровнях. Во-первых, как естественная "работа с прохладцей", которая вытекает из естественного инстинкта человека — облегчить свою работу путем экономии сил. Этот инстинкт проявляется как на работе, так и вне работы. Во-вторых, систематическая "работа с прохладцей" характеризует человека как социальное существо. Этот фактор порождает определенные производственные условия. Одно из них — неправильная система организации производства, в которой важное место принадлежит системе нормирования труда. Старая система нормирования труда не дает возможности определить вклад

каждого отдельного рабочего. В этих условиях падает заинтересованность каждого отдельного рабочего в результатах труда, ухудшается мотивация труда. Ф.Тейлор предлагает нововведение - вместо средней нормы выработки, которая устраивает только среднего и плохого рабочего, т. е. не передового рабочего, необходимо ввести максимальную норму как технологический оптимум, как условие, которое помогает каждому рабочему наиболее полно раскрыть свои личные способности. Для определения этой нормы Тейлор использует хронометраж работы способных, физически сильных рабочих. Главная проблема нормирования труда по Ф.Тейлору - определить вклад каждого работника, за который он должен получить соответствующую зарплату. В результате был сформулирован принцип, который Ф.Тейлор положил в основу своей системы - высокая зарплата за высокую производительность труда, низкая зарплата за низкую производительность труда. Таким образом были созданы предпосылки для введения новой системы зарплаты, т. е. дифференцированной системы.

Анализ "работы с прохладцей" привел Ф.Тейлора к заключению о существовании группового фактора в производстве. Он обобщил ряд эмпирических наблюдений на поведении рабочих. Было обнаружено, что рабочие находятся в сговоре относительно нормы выработки. Некоторые рабочие открыто заявили ученым, что легко смогли сделать больше, но в таком случае работодатель повысит норму выработки, и кроме того - медленный темп работы защищает менее способных от нареканий администрации. Старые рабочие считали, что сознательно медленные темп работы - это нормальное явление, это критерий честности и порядочности. Ф.Тейлор пытался принудить молодых рабочих трудиться с максимальной отдачей при помощи материального стимулирования и создания возможностей сделать карьеру. Однако каждый раз этот эксперимент проваливался. Ф.Тейлор установил, что молодые рабочие испытывают сильное давление со стороны других рабочих. И в результате молодые не рисковали противостоять неформальным групповым нормам бригады, ибо в противном случае в силу вступят определенные социальные санкции, типа изменения отношения, понижения социального статуса в группе, получения недоброжелательной "бирки" и т. д.

Таким образом, Ф.Тейлор открыл существование неформальных, т.е. несанкционированных администрацией норм производительности, сформировавшихся в результате эффекта группы, который определяет понижение норм выработки.

Следовательно, проблема "работы с прохладцей" связана с существованием группового эффекта. Притом, как вытекает из вышесказанного, Ф.Тейлор групповой эффект оценивал отрицательно, т.к. группа снижает выработку, производительность труда.

Однако обнаружение Ф.Тейлором наличия малых групп в производственных коллективах и неформальных норм производительности не оказало на западную социологию практически никакого положительного влияния. Это явление заново было открыто несколько позже Мэйо и его сотрудниками, и уже данный фактор оказал революционное влияние на развитие западной социологии. Мэйо включает в научный оборот теории менеджмента понятие группы и западная социология находится в предверии широкой проблематики новых исследований, связанных с межличностными отношениями, человеческим фактором, стилем лидерства и т.д.

Для Ф.Тейлора важным был и вопрос о трудовой мотивации, которая понималась им, с одной стороны, как средство пробуждения инициативы рабочих, а с другой — связана с удовлетворением трудом. В старой системе управления существовала модель "Экономического человека", согласно которой вознаграждение выступает единственным стимулом высокопроизводительной работы, притом стимулировался не индивид в отдельности, а производственная группа в целом.

Ф.Тейлор придавал экономическому стимулированию также важное значение. Однако суть прибыли по Ф.Тейлору заключается не только в повышении зарплаты, сколько в гарантии от снижения расценок и сохранения этой зарплаты. Такую гарантию могла дать не частичная реформа управления, а коренное преобразование всего его механизма, в котором та или иная схема оплаты выступала лишь одним из элементов.

Большое внимание уделял Ф.Тейлор проблеме удовлетворенности зарплатой. Обобщая ряд конкретных примеров, он выдвигает строгий принцип: зарплата должна строго соответствовать

количеству и качеству труда. Ф.Тейлор, например, наблюдал, что склонность к чрезмерному употреблению алкоголя проявляется у тех рабочих, которые получили фактически незаработанные деньги. Очевидно, таким путем полученные деньги провоцируют легко их растратить. Деньги, по убеждению Ф.Тейлора, должны быть заработаны, а не получены, только в этом случае они имеют реальную ценность в глазах человека. Вся тонкость нормирования труда и состоит в нахождении этой меры затраченного и оплаченного труда.

Ф.Тейлор рассматривает и удовлетворенность человека работой. Она рассматривается в двух взаимосвязанных аспектах. Во-первых, удовлетворенность человека своей работой зависит от содержания труда. Если она носит рутинный характер, то неудовлетворенность здесь будет выше. С другой стороны, удовлетворенность есть свойство характера человека. Это значит, что если само чувство удовлетворенности заложено в человеческой природе, то степень его проявления зависит и от характера работы, и от характера самого человека. Отсюда вывод Ф.Тейлора - необходимо научно обоснованно подбирать людей, соответствующих по своим качествам характеру труда.

Среди факторов мотивации труда Ф.Тейлор рассматривал и карьеру рабочего, особенно по вертикали. Главным критерием продвижения по ступеням карьеры служат индивидуальные способности работника.

Кроме этого, Ф.Тейлор предложил и реорганизовать администрацию. Она должна не только обучать и контролировать подчиненных, но и выполнять другие функции, т.е. администрация на собственном примере должна создать мотивацию труда для рабочего.

Таким образом, понятно, что Ф.Тейлор придерживался комплексного решения проблемы мотивации труда, где большое внимание отводилось нематериальным стимулам. Такой подход был шагом вперед в теории менеджмента - в решении проблемы мотивации труда. Однако и концепция мотивации труда Ф.Тейлора не оказала значительного влияния на дальнейшее развитие западной социологии труда. Эволюция этого направления западной социологии привела позже к абсолютизации психологических факторов производства.

Л и т е р а т у р а

1. Тейлор Ф.У. Научная организация труда.- М., 1925.- 276 с.
2. Тейлор Ф.У. Тейлор о тейлоризме. - Л.-М., 1931.- 194 с.
3. Пашкевич О.Н. Социально-экономические концепции американского менеджмента. - Минск, 1979.- 224 с.

Р.Мункевица, С.Фришберга
ЛГУ им. П.Стучки

ПЕРСПЕКТИВА ПРИМЕНЕНИЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЙ
ПЕРЦЕПТИВНОЙ АНКЕТЫ И ПИЛОТАЖНОГО ЭКСПЕРИМЕНТА
ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОДТЕКСТА
БЫСТРОИЗМЕНЯЮЩИХСЯ ГРУППОВЫХ ССУЖДЕНИЙ И
НАСТРОЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО
МНЕНИЯ

На практике социологического и социально-психологического исследования часто приходится решать такие задачи, как изучить образ, в том числе и групповой образ, в той или иной степени прямо или "заочно" знакомого для респондентов человека, другими словами - общественное мнение о нем. Для решения таких задач в социологии обширно применяются различные методы опроса: стандартное и нестандартное анкетирование, стандартное интервью, нестандартное интервью. Однако это скорее - разновидности одного метода - опроса, чем самостоятельные, каждый для своей цели предназначенные методы. Выбор конкретного варианта в каждом отдельном случае определяется не столько содержанием и целями социологического исследования, сколько условиями проведения исследования, а иногда и предполагаемыми методами обработки результатов.

В социальной психологии метод опроса непосредственно заимствован из социологии и соответственно применяется - больше для зондирования социологического аспекта исследуемой проблемы, чем собственно психологического. Для социально-

психологического исследования это поверхностный, неглубокий уровень исследования, пригодный для сбора т.н. фоновых результатов. Анализируя результаты опроса, часто трудно определить степень неискренности респондентов, в особенности, если речь идет не о преднамеренном искажении ответов, а о такой неискренности, в основе которой лежит глубинная, для самого респондента слабо осознаваемая или совсем не осознаваемая психологическая причина. Если эти глубинные причины для каждого отдельного респондента индивидуально неповторимы, то можно предположить, что степень согласованности группового мнения в какой-то мере является одновременно и косвенным доказательством искренности группы респондентов, особенно при достаточно большом количестве последних. Однако если группа является в определенном смысле гомогенной, например, этническая группа, и речь идет о неосознанных психологических причинах неискренности целой группы людей, то высокая степень совпадения открыто выражаемых суждений и мнений при увеличении числа опрашиваемых не является даже косвенным доказательством их искренности. Социологические исследования, в силу сущности своей природы, очень часто обнаруживают именно такого рода проблемы.

Кроме того, если даже допустить предельную искренность респондентов (как осознанную, так и неосознанную), все-таки следует иметь в виду, что полученные результаты только фиксируют групповое или общественное мнение, но не дают ответ на все: "почему оно является таким?"

Ответы на все "почему" социолог склонен искать только в социальных явлениях общества. Однако непосредственные причины часто носят психологический характер. Без достаточного понимания этих психологических причин невозможно решить ни одну конкретную проблему: раскрытие, объяснение, учет, а иногда и изменение и формирование общественного или группового мнения. В таком случае приходится довольствоваться общими фразами об обратном влиянии "надстроечных явлений" (психика) на "базисные" (социально-экономические условия существования групп и отдельных людей). Всегда надо учитывать тот факт, что социально-экономические условия влияют на мнения и суждения людей опосредованно - через социально-

психологические и психологические явления, а вовсе не непосредственно. Поэтому очень актуальной для глубокого изучения общественного и группового мнения является проблема исследования собственно психологических и социально-психологических феноменов. Но для этой цели следует применить соответствующие методы. Примером собственно социально-психологических методов могут послужить социометрия, тестирование, гомеостат, исследование ценностно-ориентационного единства группы, референтометрия и др. Значительная часть этих методов с чисто формальной стороны могут быть применены в виде опроса, в частности, как анкетирование, однако в сущности это - самостоятельные собственно социально-психологические методы для изучения вполне определенных психологических явлений.

Поэтому в психологической литературе появляется целый ряд обозначений конкретных методик, соответствующих как форме, так и содержанию исследования, такие, как - "социометрический опросник", "опросник исследования структуры личности", "референтно-метрический опросник" и др. Сущность каждого из этих методов нацелена на изучение вполне определенных психологических феноменов и конструкторов, иногда весьма глубинных по своей психологической природе; а содержание текста опросника должно четко соответствовать, с одной стороны, природе самых исследуемых феноменов, а с другой стороны, оно должно варьироваться в зависимости от конкретной среды исследования (адаптация текста!).

Традиционное "психологическое углубление" или, вернее, психологическое обеспечение социологического опроса заключается в основном лишь в видоизменении вопросов в одном направлении: вместо "прямых вопросов", на которые респонденты часто реагируют со значительной долей неискренности, даются как бы "более психологические", косвенные вопросы.

Возможно, однако, и настоящее психологическое углубление социологического исследования, позволяющее не только правильно оценить групповое и общественное мнение, но и ответить на некоторые вопросы: "почему это мнение такое?", притом ответить глубоко и точно, на языке научной терминологии внутригрупповых и внутриличностных феноменов.

Сущность нами предлагаемого методического эксперимента состоит в попытке применить для углубленного социологического исследования группового общественного мнения метод исследования социальной перцепции, предлагаемый в форме опросника, позволяющего раскрыть перцептивный образ объекта группового восприятия в виде формализованной характеристики, составленной из конкретных деловых и личностных свойств.

Как известно, классический эксперимент социальной перцепции сводится к кратковременному показу аудитории незнакомого им человека (объекта перцепции) и в последующем обобщении и в научном анализе свободных описаний респондентами объекта наблюдения. Принято считать, что в таких условиях эксперимента, когда респонденты наблюдают действительно незнакомого им человека, наиболее ярко проявляются перцептивные особенности самих субъектов восприятия. Если здесь что-то и зависит от объекта перцепции, то это влияние можно контролировать и при помощи варьирования объектов перцепции для одной и той же группы перцепиентов. Так мы в более-менее чистом виде можем увидеть особенности восприятия как условных социальных групп - профессиональных, половых, возрастных; так и каких-то конкретных реальных групп - малых групп или больших реальных, например, национальных.

Если опросник включает только оценку отношений респондентов к самому объекту или оценку его деятельности, то вряд ли можно говорить о применении идеи метода социальной перцепции для углубленного психологического исследования общественного мнения. Однако всегда можно создать такой опросник-анкету, чтобы после обобщения результатов анкетирования можно было бы построить из них настоящий перцептивный образ воспринимаемого объекта. От перцептивного образа в классическом социально-психологическом эксперименте он будет отличаться тем, что не является продуктом первого непосредственного восприятия, но продуктом актуализации уже ранее созданного портрета; актуализации при помощи конкретных аспектов наблюдения и конкретной ситуации восприятия объекта (например, предвыборная кампания или оценка стиля руководства). Этот момент актуализации под новым углом зрения образа уже знакомого человека является необходимым и доста-

точным для актуализации момента настоящей социальной перцепции. Для углубленного анализа результатов такого опроса можно применить понятие перцептивного образа, а также схемы анализа классического опыта социальной перцепции, разумеется, с необходимыми поправками за счет видоизмененной ситуации - знакомый объект; актуализация нового угла зрения на знакомый объект; акцент не на непосредственное восприятие, а на обобщенный опыт впечатлений от личного знакомства и какой-то косвенной информации об объекте. Первая и самая существенная поправка заключается в том, что в этом случае не только невозможно исключить влияние объекта перцепции на какую-то "чистую манеру восприятия" исследуемых респондентов, но оценка его влияния на результат перцепции является одним из важнейших моментов в интерпретации перцептивного образа.

Подробное изложение всех необходимых моментов анализа таким путем полученного перцептивного образа знакомого человека будет приведен в заключительной части нашей статьи. Здесь же необходимо еще отметить, что, применяя этот метод, можно подробно остановиться на анализе всех наиболее важных результатов процесса социальной перцепции, таких, как феномен стереотипизации; каузальной атрибуции (приписывания причинно-следственных связей в цепи; внешний вид - свойства; свойства - поведение; поведение - намерение и т.п.).

Если мы желаем максимально приблизить схему психологического анализа общественного или группового мнения к схеме анализа результатов классического социально-психологического эксперимента, можно вопросы и утверждения опросника выбрать таким образом, чтобы часть их выражала бы внешний облик объекта, часть - оценку его свойств и его деятельности, что соответствует разделу "объективный прогноз" в анализе результатов классического социально-психологического эксперимента, и часть - субъективное отношение респондентов к объекту перцепции. Однако целесообразнее "подгонять" вопросы не под схему анализа результатов социально-перцептивного эксперимента, а попытаться вопросами и утверждениями перекрыть все реальные и психологически актуальные ситуации в совместной жизни и деятельности объекта и субъекта перцепции.

Подобного рода перцептивные анкеты могут быть использо-

ванны для оценки и подготовки руководящих кадров к предвыборной кампании, для зондирования и тренировки их социально-психологического интеллекта, для изучения и коррекции стиля и приемов руководства, но также и для нетрадиционных для этого метода целей, таких, как изучение актуальных международных взаимоотношений и их "психологического подтекста". Национальный признак может быть учтен как через объект, так и через субъект перцепции. При этом возможно не только раскрытие и анализ различий в национальных суждениях и мнениях, но и, по крайней мере, частичное раскрытие психологических причин этих различий. Для этой цели необходимо видоизменить перцептивную анкету не только и даже не столько в зависимости от измеряемой среды, сколько от природы самих социально-психологических феноменов, которые обнаруживаются в реальных ситуациях конкретного исследования.

Такое непрерывное, целенаправленное видоизменение перцептивной анкеты делает ее релевантной реальной ситуации эмпирического исследования, помогает раскрыть психологический подтекст каждого текста общественного мнения, изобретенного в виде перцептивного портрета.

Но для совершения такого тонкого процесса шлифования опросника соответственно конкретной ситуации исследования необходимо включение в схему исследования еще одного метода - метода пилотажного исследования в виде методического эксперимента. Пилотажное исследование именно только как эксперимент может помочь установить, с одной стороны, возможность присутствия в ситуации измерения отдельных психологических феноменов: стереотипизации, атрибуции, группового давления, взаимной симпатии или антипатии субъекта и объекта в перцепции, а с другой стороны, только в таком виде пилотажное исследование дает более или менее надежную информацию для доработки методики перцептивной анкеты. Авторы этой статьи осознают, что представители социальных наук могут отнестись с большим подозрением к таким разработкам, поскольку эти исследования не предполагают полного контроля экспериментальных параметров. Ведь использование экспериментального метода, строго говоря, требует:

1) наличия четко сформулированной гипотезы о причинно-следственных связях, в которой данное теоретическое суждение может быть представлено в виде эмпирически проверяемых утверждений;

2) наличия объекта, допускающего:

а) возможность описания системы переменных, детерминирующих его поведение,

б) возможность количественных и качественных измерений, воздействующих на него управляемых факторов и изменения его деятельности и поведения,

в) контроль воздействующих факторов, состояния объекта и условий во время проведения эксперимента;

3) воспроизводимость эксперимента.

Если методы социальной перцепции соответствуют требованиям эксперимента по 1) и 3) пунктам, то требования, относящиеся к объекту исследования, весьма трудно исполнить, особенно это касается подпункта а), поскольку объектом исследования в эксперименте становится субъект перцепции, и полное описание системы переменных, детерминирующей группы людей невозможно. Однако экспериментирование принадлежит к той части процессов познания, которая связана с отклонением или редактированием гипотез, моделей на основе некоторых внешних критериев. При этом результаты эксперимента никогда полностью не "подтверждают" и не "доказывают" гипотезы. Результаты эксперимента скорее "апробируют" теорию.

Как выше уже было указано, объектом методического эксперимента становится субъект перцепции. В качестве независимых переменных, исходя из целей тех социально-психологических феноменов, которые намерены обнаружить в ходе исследования, выдвигаются или характеристики однородных групп (пол, национальность), или разные объективные характеристики предмета перцепции. Зависимой переменной является сам продукт процесса перцепции - полученный образ объекта перцепции.

После сбора данных перцептивный образ всегда представляет собой индивидуальный, т.е. в сознании одного перцепиента фиксируемый образ объекта. Вследствие из индивидуальных образов могут быть построены групповые перцептивные образы.

Нами накоплен некоторый опыт построения таких образов в

реальных малых группах, который основан на:

- 1) отборе гомогенных подгрупп внутри группы при помощи психологических методов;
- 2) формальном отборе при помощи корреляционных исчислений и коэффициента конкордации;
- 3) комбинированном приеме, с учетом двух первых аспектов и реальной ситуации.

Попытаемся предварительно обсудить возможности глубокого психологического анализа вышеуказанным путем конкретно-го перцептивного образа.

Если в классическом социально-перцептивном эксперименте (с представлением для наблюдателей незнакомого человека) можно в известной мере отгородиться от необходимости анализировать влияние объекта перцепции на результат восприятия, то в предлагаемом нами варианте, когда у перцепиентов актуализируется новый угол зрения на знакомого человека или на другой объект, подобное отгорождение невозможно. В таком случае наиболее важные аспекты анализа перцептивного портрета включают как анализ влияния объекта, так и анализ влияния субъекта на результат перцепции. Первый аспект исследования объекта является достаточно важным, иногда и решающим. Однако даже в этом случае не следует преувеличивать роль объекта и сделать поспешный вывод об идентичности построенного образа и сущности объекта перцепции. Это нередко забывают при интерпретации результатов метода ГМ (групповой оценки личности) и ЭОЛ (экспертной оценки личности), особенно в последнем случае. В скрытом виде предполагается: если оценку проводят эксперты, то оценка полностью объективна. Мы подчеркиваем, что всегда, в том числе и в случае, когда перцептивный образ составлен из суждений экспертов, следует анализировать все наиболее важные аспекты перцептивного портрета. Что же представляет собой вышеуказанным способом полученный портрет?

Во-первых, в нем действительно раскрывается влияние объекта перцепции на результат социально-перцептивного процесса, но это влияние тоже не простое. Его особенности следует искать по крайней мере в трех направлениях:

- какой на самом деле есть объект перцепции и какова его

психологическая структура, которая включает как индивидуальные, так и групповые типичные особенности;

- каково непосредственно наблюдаемое поведение объекта;
- насколько адекватно и полно в поведении раскрывается глубинная психологическая структура объекта перцепции.

Все три аспекта имеют важное значение для объяснения перцептивного портрета, а третий аспект - наиболее важное значение для практических психокоррективных мероприятий, когда стоит задача формирования или изменения мнения перцепиентов об объекте перцепции (например, в предвыборной кампании; в налаживании взаимоотношений руководителя с коллективом; в представлении коллективу человека "со стороны", который намерен заниматься какими-то нововведениями в данном коллективе).

Во-вторых, в перцептивном портрете четко прослеживаются два основных момента влияния субъекта перцепции:

- социально-психологический интеллект перцепиентов;
- отношение субъекта перцепции к объекту - в самом широком смысле этого слова - и как осознанное и как неосознанное отношение; также как установленное, стабильное отношение, и мимолетное, от ситуации зависящее.

При анализе влияния субъекта на перцептивный портрет нас особо может заинтересовать случай, когда "психологически ценный" человек или даже группа людей вдруг становится "слепым", или в редких случаях наоборот по отношению к какому-то объекту. Отношение сильно изменяет когнитивные способности, особенно, когда объект перцепции - другой человек. В этих случаях нередко прослеживается влияние групповых стереотипов на восприятие человека человеком, а как показал американский ученый Липпман, основная функция стереотипа - не столько облегчение узнавания в ситуации дефицита информации и времени, сколько установление и поддержание определенных отношений между группами.

Возвращаясь к трем аспектам влияния объекта перцепции на перцептивный портрет, а именно: 1) к психологической сущности объекта; 2) к внешне непосредственно наблюдаемым поступкам и 3) к способности объекта проявить (или скрыть) свою сущность через поступки, - интересно отметить, что в психологической

литературе имеются попытки построить модели личности, где статус свойства личности признается только за теми свойствами, которые проявляются в деятельности (2, II). В таком случае первый аспект влияния объекта на перцептивный образ можно не анализировать. Однако если в построении теории личности такой подход может оказаться плодотворным, то для анализа перцептивной ситуации это — весьма грубое упрощение. Люди не всегда ведут себя так, как это соответствует их глубинной психологической структуре, и не только потому, что они не всегда являются целостными, внутренне взаимосвязанными гармоничными личностями, но и вследствие их внешне-конформистических тенденций, и что еще более важно — в процессе адаптации к новым условиям, людям, задачам. Возможность несовпадения внутренней глубинной структуры личности с ее внешне непосредственно наблюдаемым поведением скрывается и в т.н. ролевой социально-психологической игре со всеми ее договорами и условностями, а также заранее определенными сценариями. В классическом эксперименте социальной перцепции сами перцепиенты нередко отмечают несовпадение поведения объекта перцепции с его внутренними свойствами, установками и даже моментальными настроениями, обнаруживая нередко при этом хорошие способности наблюдения. Если социально-психологический интеллект перцепиента высокий, и эмоции "молчат", он весьма точно указывает на многие внутренние компоненты строения психики объекта, даже если они внешне не проявляются. Кажется, это "прозрение" в принципе не имеет границ. Этот процесс усиливается в случае положительного отношения, симпатий к объекту восприятия, если у перцепиента нет эгоцентрической направленности. Отрицательные эмоции, антипатия, наоборот, всегда провоцирует известную "слепоту" даже у перцепиентов с хорошим социально-психологическим интеллектом.

Однако, не всегда в случае резкого уменьшения перцептивной способности можно сделать вывод об отрицательном отношении перцепиента к объекту. Существует еще один случай резкого уменьшения способности увидеть объект "изнутри", психологически. Это случай, когда между участниками перцептивного процесса существует этнопсихические различия. Это очень глубокий уровень анализа взаимного восприятия и понимания. Возмож-

ный путь к исследованию такого рода различий может быть проложен через анализ явно неверных интерпретаций поступков и выражений партнера "перевод их на свой психологический язык", когда это не умышленный процесс, но "искреннее заблуждение". Принцип построения образа мира, событий, людей может оказаться очень различным у представителей различных этнических групп, что, естественно, сказывается на результат интерпретации. Настолько глубокий уровень психологического анализа в настоящее время вряд ли возможно непосредственно включить в социологическое исследование. Этнопсихология со времен В. Вундта до наших дней гораздо больше и плодотворнее черпает информацию в мифологии народов, в литературоведении, в искусстве, чем во всех социологических исследованиях вместе взятых.

Более поверхностный уровень психологического анализа - уровень анализа ролевой игры, вернее, ее социально-психологического аспекта. Мы считаем, что именно этот аспект является наиболее перспективным для органического включения психологического исследования в социологический в настоящий момент развития науки. Однако для того, чтобы обеспечить полноценный контакт между психологическим и социологическим исследованием даже на этом уровне, следует проанализировать проблему образа, особенно потому, что в советской психологической традиции с ей присущим усиленным акцентом на деятельность как основу материалистического обоснования всех психических явлений, нередко из поля зрения исследователя ускользает психологическая и социально-психологическая реальность образа.

Итак - проблема реальности образа и образ реальности для анализа смысла и значения перцептивного образа, выражающего, а также и формирующего групповое мнение в ролевой игре.

Если даже считать действие, поступок партнеров "более реальными и более материальными" компонентами общения, чем их внутренний план - образ, следует признать, что крайне редко в реальном процессе общения человек свои поступки непосредственно нацеливает на поведение, а тем более внутреннее состояние партнера. В определенном смысле он больше контактируется не с живым партнером, а с "несколько застывшим"

образом партнера. Ситуацию можно характеризовать так: "Я думаю, что он такой, поэтому я буду поступать так."

Очень большое влияние на осознанный и неосознанный выбор поступка в процессе общения оказывает также образ второго порядка, т.е. результат попытки одного партнера отгадать свой собственный образ в глазах другого. Эту ситуацию можно выразить так: "Я думаю, что он обо мне так думает, следовательно, я должен поступить так..."

Можно даже попытаться ввести типологию людей и ситуации по признаку выбора одного или другого образа как основы для поведения.

Особый случай, очень важный для объяснения ролевой игры, это случай согласования, или частичного согласования этих двух образов. Мы предполагаем, что такой с обеих сторон согласованный образ в ролевой игре приобретает статус гораздо большей реальности, чем образ индивидуальный в индивидуальном акте поведения. Можно сказать, что именно на этом и держится ролевая игра. Видоизменение и следующее согласование образов всегда представляет собой предложение и условие изменения игры.

Можно остановиться и на анализе реальности одностороннего, с партнером не согласованного образа. То, что один партнер думает или неосознанно предполагает в виде образа другого, всегда в каком-то смысле означает приглашение его на какое-то определенное поведение. Этот образ, можно сказать, в какой-то мере - реальность будущего поведения партнера, а именно в такой мере, в какой партнер способен воспринимать предлагаемый ему собственный его образ и склонен оправдать его в поведении. В этом смысле можно сказать, что некоторые образы более реальны чем другие. Например, если образ очень близок или, во всяком случае, не противоречит внутренней сущности партнера, то гораздо легче его спровоцировать на поступок, который соответствует этому образу и тем самым подтверждает его реальность. Однако даже сильно отличающийся от сущности партнера образ может вызвать у него поступок, согласованный с предлагаемым образом, но это своего рода соответствие образу, которое проявляется как спор или конфронтация партнеров в пределах одного и того же образа.

Особенно сильно в статусе будущей реальности действует коллективный, согласованный, длительное время охраняемый образ. Такой образ действует как на поступки "объекта ожидания", так и на его внутреннюю сущность. Таким путем в реальность настоящую могут превратиться даже образы - фантомы, за которыми изначально не было практически никакой другой реальности.

Взаимосогласованный между партнерами общения образ в ролевой игре, в свою очередь, репрезентирует в большей мере реальность настоящую, чем образы несогласованные.

Это все - примеры анализа одной стороны проблемы - проблемы реальности образа. Другая сторона проблемы - образ реальности. Проанализируем два, на наш взгляд, наиболее важных аспекта этой проблемы. Во-первых, чем более четко определена, сформулирована, стабильна и сильна, в каком-то смысле более застывшая, внутренняя структура личности, тем более она "реальна" в межличностных контактах, в том смысле, что ее трудно изменить при помощи приглашения на совместную игру через образ, который формируется у партнеров - перцепиентов. Во-вторых, чем больше социально-психологического интеллекта у наблюдающих и чем меньше у них желания, как осознанного, так и неосознанного, совершить "давление" на партнера обещания - объект восприятия, тем больше перспектив для сохранения изначально "внутренней" психологической реальности объекта перцепции.

Вся сложность анализа социально-перцептивного процесса заключается в мягкости, податливости моментальному волевому усилию партнеров общения, но, как мы уже отметили, именно на этом фактически и держится ролевая социально-психологическая игра. Наиболее стабильные образы - результаты этой игры - коллективные перцептивные образы, взаимно согласованные между перцепиентом и объектом перцепции фрагменты перцептивного образа, и особенно - в высокой степени взаимосогласованные коллективные перцептивные образы объекта перцепции, которые акцептированы в какой-то мере самим объектом.

Именно на такие образы мы в первую очередь обращаем внимание в нашем исследовании. Одновременно по мере возможности включаем в измерение пилотажный эксперимент, стараемся ана-

лизировать и некоторые более глубокие психологические под-
тексты образов, которые обнаруживают себя в процессе форми-
рования и преобразования группового мнения.

Л и т е р а т у р а

1. Андреева Г.М. Социальная психология.- М., 1980.- 391 с.
2. Анциферова Л.И. Некоторые вопросы исследования лич-
ности в современной психологии капиталистических стран //
Теоретические проблемы психологии личности.- М., 1974.-
С. 278-318.
3. Мерлин В.С. Принципы психологической характеристики
типов личности //Теоретические проблемы психологии личности.
М., 1974,- С. 226 - 249.

Д.Я.Большевича, А.А.Рунцис

СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И РАЗВИТИЕ ДЕМОКРАТИИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Динамизм социальных процессов диктует необходимость даль-
нейших изменений и преобразований, достижения нового качест-
венного состояния общества. Его развитие в решающей мере будет
определяться качественными сдвигами в экономике, переводом ее
на рельсы интенсификации, всемерным повышением ее эффектив-
ности, укреплением демократических начал в сфере труда и произ-
водства, развитием управления и самоуправления трудовых кол-
лективов.

С ростом масштабов общественного производства увеличивается
сложность используемой в производстве техники и технологи-
гии, усложняются и сами хозяйственные процессы. В связи с этим
настоятельной необходимостью становится систематическое совер-
шенствование управления. Без этого многократно выросшие произ-
водительные силы как бы выходят из-под контроля, оказываются
трудноуправляемыми.

Какой бы процесс не рассматривался, в конечном счете все упирается в необходимость серьезного улучшения управления, хозяйственного механизма в целом. При этом чрезвычайная роль в управлении отводится трудовым коллективам, повышением их ответственности, расширению самостоятельности при решении производственных и социальных вопросов, поскольку через демократизацию всех сфер общественной жизни возможно включить человеческий фактор в развитие производства, управление и самоуправление им.

Во всех вопросах совершенствования и ускорения развития экономики одно из центральных мест занимает человеческий фактор — все то, что связано с формированием отношения работников к порученному делу, благоприятного психологического климата в трудовом коллективе. Современное производство предъявляет высокие требования к стилю и методам хозяйственной деятельности рабочих, руководителей и специалистов на всех уровнях.

Но успех совершенствования управления в решающей степени зависит от того, насколько они подкреплены созданием надлежащей экономической обстановкой, организационными и управленческими условиями. Для того, чтобы привести в действие внутренние ресурсы и резервы совершенствования управления, существенное значение имеет то обстоятельство, чтобы все трудящиеся в чуждой мере овладевали соответствующими знаниями и умениями. Чем глубже преобразование, которое мы хотим произвести, говорил В.И. Ленин, "тем больше надо поднять интерес к нему и сознательное отношение, убедить в этой необходимости новые и новые миллионы и десятки миллионов".¹

Управленческое воздействие на экономику, трудовые коллективы, группы людей и отдельных работников может на практике осуществляться посредством разнообразных форм и методов. В зависимости от их сочетания в каждом трудовом коллективе устанавливается своеобразный социально-психологический климат.

Поэтому все большее значение приобретают такой стиль и методы руководства, которые способствуют выработке и воспитанию у трудящихся умения систематически работать над повышением своей квалификации, сознательного отношения к труду, инициативы и т.п. При этом возрастает значение таких факторов,

¹ Ленин В.И. Полн. собр. соч. — Т.42. — С.140.

как авторитет и личный пример руководителя, демократизм и участие трудящихся в управлении, внимательное отношение к людям и забота о поддержании благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе. Перечисленные факторы имеют не только воспитательное, но и экономическое значение, так как достижение высоких качественных и количественных показателей на производстве в конечном итоге зависит от полноты внутренней мотивированности каждого члена трудового коллектива на эффективный труд.

Тут следует подчеркнуть, что коллектив - это особое образование, система, характеристики которой не сводятся к "арифметической" сумме свойств личностей отдельных людей, образующих его. Коллектив - это прежде всего группа людей, объединенных совместной деятельностью, конечная цель которой совпадает с целью общества.

Важной стороной процесса перестройки в трудовых коллективах является действительное включение работников в управление производственными и общественными делами. Сейчас на производстве сложилась развитая система направлений и форм вовлечения трудящихся в управление. Однако некоторые из них постепенно утрачивали свое значение, становились неэффективными, теряли авторитет у трудящихся, что не могло не проявиться в сознании.

С 1 января 1986 г. введен в действие Закон СССР "О государственном предприятии (объединении)". Статья 7 Закона определяет создание Советов трудовых коллективов на предприятиях и в их структурных подразделениях. Опыт создания Советов трудовых коллективов (СТК) на одних предприятиях и подготовка к их избранию на других показывает, что при этом возникает ряд вопросов. В частности, что такое "Совет трудового коллектива?" И хотя в Законе СССР о государственном предприятии (объединении) в ст. 7 это понятие не определяется, исходя из пункта 1 можно дать следующее определение: "Совет трудового коллектива объединения является коллегиальным управляющим органом по основным направлениям производственно-хозяйственной, технической и социально-экономической деятельности объединения и создается для координации исполнения решений конференции трудо-

вого коллектива объединения, принятых в соответствии с его полномочиями". Поскольку СТК является коллегиальным органом, эффективность его функционирования зависит от уровня развития самоуправления в коллективе, от степени привлечения всех трудящихся к управлению делами коллектива.

Управление осуществляется на основе взаимодействия процессов планирования, организации, социально-поведенческого процесса и контроля. Управление начинается с планирования. Планироваться должна не только производственно-хозяйственная деятельность, но и организационные мероприятия, развитие организационных структур, а также меры воздействия на социально-поведенческий процесс.

Задачи организационного процесса состоят в том, чтобы обеспечивать благоприятные организационные условия для решения хозяйственных и социальных проблем и для обеспечения необходимых текущих мероприятий по выполнению планов и мер воздействия на социально-поведенческий процесс.

Социально-поведенческий процесс связан со спецификой социально-психологических отношений и их роли в системе управленческих отношений. Достижение высоких конечных результатов, эффективность управления в итоге зависят от того, насколько совпадают интересы личности, коллектива и общества. Решить задачи повышения инициативы можно лишь при участии каждого трудящегося. Необходимо добиваться такой ситуации, чтобы они воспринимали задачу как свое собственное дело.

Советы трудовых коллективов наделены большими полномочиями, для реализации которых каждому члену трудового коллектива есть возможность непосредственно участвовать в процессе принятия решений по многим вопросам хозяйственной и социальной жизни предприятия. Такой демократический институт, как СТК представляет всем членам трудового коллектива благоприятные возможности использовать свои творческие силы, своим производственным поведением активно влиять на все процессы, происходящие на производстве.

Следовательно можем отметить, что "процесс производственного поведения имеет две взаимосвязанные стороны: во-первых, его основной целью является производство необходимых обществу видов продукции, во-вторых, он формирует нормы и образцы соци-

ального поведения, которые могут рассматриваться обществом как желаемые и допустимые для достижения этой цели, либо, при определенных обстоятельствах, получают негативную оценку."¹

Поэтому деятельность такого демократического института на производстве, как совет трудового коллектива нами рассматривался через реальное поведение и установки членов трудового коллектива по формированию и оценке их практической роли СТК.

Так, например, проведенные нами в г.Риге социологические исследования показывают, что значительная часть рабочих, инженеров, служащих, хозяйственников могут работать лучше, интенсивнее, качественнее. Но как этого добиться? Тут необходимы радикальные изменения в системе оплаты труда, системе управления, в целом широкое развитие демократии на производстве. Эти изменения особенно значимы при переходе на хозрасчет и самофинансирование. Следует отметить, что здесь мы имеем дело с тем обстоятельством, когда трудящиеся массы вовлекаются в выполнение решающих функций управления, в функции власти. До сих пор эти функции выполнялись не столько трудящимися, трудовыми коллективами непосредственно или через избранных ими на определенный срок представителями, сколько штатными работниками управления.

Чтобы на практике осуществлять власть, трудовой коллектив должен иметь реальную возможность не только выбирать Совет трудового коллектива, выбирать руководителя, но и по существенным вопросам контролировать и оценивать их деятельность, смещать избранных руководителей с руководящих должностей, если их деятельность оказывается неэффективной.

В такой ситуации остро встает вопрос об отношениях СТК и администрации цеха, предприятия или объединения. СТК предприятия приходится направлять и контролировать деятельность не одного руководителя, а довольно многочисленной администрации - группы руководящих работников с подчиненными ей функциональными службами. Однако и тут есть сложности. Как показывает прак-

¹ Ожиганов Э.Н., Иванов А.И. Человеческий фактор и производственная демократия. - Р.: Авотс, 1989. - С.19.

тика и данные социологических опросов, руководителями СТК выбираются или, скорее, назначаются директора или главные инженеры предприятий. В таких случаях СТК предприятия сложно отстаивать свою позицию, если она не совпадает с позицией администрации, которая обычно опирается на поддержку вышестоящего органа и выражает его волю, особенно если во главе СТК стоит директор предприятия. В такой обстановке сложно говорить об развитии демократии на производстве, т.е. если демократические начала используются неэффективно, то тогда верх берут бюрократические начала.

Одной из причин слабого развития демократических начал на производстве может быть недостаточная квалификация и опыт членов СТК в управлении. По результатам социологического исследования мнения опрошенных о полномочиях СТК и администрации на первое место вывели суждение, что СТК является совещательным органом при администрации, на второе - законодательные и совещательные функции должны быть и у тех, и у других, но по разным вопросам. По характеру взаимоотношений между СТК и администрацией на первом месте суждение: "У Совета и администрации интересы не всегда совпадают, поэтому Совет должен строго контролировать администрацию"; на втором: "У Совета и администрации одинаковые интересы, поэтому они должны решать одни и те же задачи."

В ряде вопросов о взаимоотношениях между СТК и администрацией необходимо внести уточнения, основанные на Законе о государственном предприятии (объединении). Во-первых, решения СТК, принятые в пределах его полномочий и в соответствии с законодательством, обязательны для администрации и членов коллектива. Во-вторых, администрации дано право не согласиться с решением СТК. В этом случае до принятия окончательного решения общим собранием (конференцией) трудового коллектива решение СТК не исполняется. В случае, если администрация убедит собрание трудового коллектива, то оно может отменить решение СТК. Если же собрание подтвердит решение СТК, то оно будет уже окончательным и администрация будет обязана его выполнять.

Однако на практике нередко встречаются ситуации, когда администрация предприятия не считается с мнением трудового коллектива, командует СТК, не учитывая, что единоначалие лишь тогда оправдано, когда оно сочетается с коллегиальностью.

Власть аппарата управления предприятия опирается на зависимость удовлетворения потребностей обращающихся к нему людей лишь от его воли и действий. На производстве особо остро это проявляется в отношениях по вертикали, т.е. в отношениях между рядовыми работниками и руководителями, когда можно давать рабочее задание, оценивать справедливо или несправедливо выполнение задания, поощрять или наказывать подчиненных в зависимости от симпатии или антипатии. Эта зависимость дает администрации реальную власть лишь тогда, когда она

остается независимой от трудового коллектива, если коллектив или СТК не вправе оценить ее действия и решить вопрос о ее пригодности или непригодности для выполнения своих функций. Тут возникает благодатная почва для развития бюрократических начал. Администрация в основном заинтересована в выполнении плана, т.е. в непрерывном функционировании производства, за что она несет ответственность перед вышестоящими организациями. Благодатная почва для бюрократизации деятельности администрации создается тогда, когда право давать ей оценки и принимать решения принадлежит не трудовому коллективу, а вышестоящим руководителям. При такой системе возникает особая управленческая вертикаль, воедино связывающая работников управленческого аппарата, действующих на разных уровнях организации, образуется номенклатурная корпорация, противостоящая трудящейся массе, непосредственным производителям.

В развитии производственной демократии не менее актуальна проблема взаимоотношений рядовых работников предприятия и СТК. Данные нашего социологического опроса свидетельствуют, что, независимо от места работы и социального положения, опрошенные практически не обращались ни в СТК цеха, ни в СТК предприятия, они составляют от 2/3 до 90% опрошенных. Причем в

тех редких случаях, когда обращались в СТК, как правило, рабочие остались не удовлетворены решением их вопроса.

Среди причин, почему рядовые работники не обращаются в СТК, 2/3 из них указало на отсутствие такой необходимости, указывали и на то, что не верят в способность СТК решить какие-либо проблемы. Это объясняется отсутствием у 1/3 опрошенных интереса к работе СТК, так, например, на отдельных производствах 75-80% опрошенных даже затрудняются охарактеризовать работу СТК предприятия и примерно 50% - СТК цеха. Поэтому вполне естественно, что при ответе на вопрос "Используется ли, по Вашему мнению, избранный Совет авторитетом в трудовом коллективе?" в основном были выбраны две позиции. Это, во-первых, "затрудняюсь ответить", а во-вторых, "авторитетом не пользуется". Причем престиж СТК наиболее низок среди рабочих и служащих.

Таким образом, по мнению большинства опрошенных, с созданием СТК мало что изменилось, а вернее, все осталось по-прежнему.

В чем же причины неэффективной работы СТК? Большинство опрошенных не смогло сформулировать своего отношения по этому вопросу, ряд опрошенных указало на слабую информированность о деятельности СТК, на занятость членов СТК на основной работе. Но, возможно, одна из причин неэффективности работы СТК скрывается в отношении рабочих к участию в управлении и реальной возможности такого участия.

По отношению участия в управлении большинство опрошенных (в границах 50-60 процентов) вне зависимости от пола, жизненных планов и места работы считает, что чем активнее все работники будут участвовать в управлении, тем лучше будет идти дело.

Вторую по величине группу опрошенных (в границах 25-30 процентов) составляют те, кто считает, что участие трудящихся в управлении может улучшить работу предприятия, но не надо на это возлагать большие надежды.

Число тех опрошенных, которые считают, что управление - это дело администрации, колеблется в границах до 5%.

Таким образом, подавляющее большинство опрошенных в той или иной степени высказались за расширение участия трудящихся в управлении. В этой связи важно, насколько это отношение подкрепляется или не подкрепляется реальным положением дел, характеризующим участие трудящихся в решении конкретных вопросов.

Итак, можем сделать некоторые выводы о состоянии производственного самоуправления. Реализация производственного самоуправления находится в стадии становления. Формирование и утверждение новых методов производственной демократии тормозится отсутствием у хозяйственных, партийных, профсоюзных руководителей и трудящихся навыков самоуправления, недостаточно развитой культурой демократии, что объясняется историческими условиями, социальными и социально-психологическими факторами. Иногда это вынуждает решать вопросы производственного самоуправления старыми или неэффективными способами.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Лакис П. Социологический аспект временной структуры нововведений	3
2. Вилцинъш Р. Традиция и инновация как факторы управленческой культуры	18
3. Шмит В. Проблемы социологического обоснования экономических нововведений	31
4. Лакс А. Методологические аспекты социально-психологического анализа нововведений и их восприятие на уровне обыденного сознания ...	39
5. Нейманис Э. Доверительность общения как психологический фактор инноваций	53
6. Лице Н. Некоторые аспекты нововведений в психодиагностике и теории личности	62
7. Добелнице С. Изменения структуры рабочего класса и проблемы его формирования в условиях НТП как комплекса нововведений	67
8. Мезитис Р. Социально-психологические факторы интенсификации производства в системе научного управления Ф.Тейлора	75
9. Мункевича Р., Фрицберга С. Перспектива применения специализированной перцептивной анкеты и пилотажного эксперимента для изучения психологического подтекста быстроизменяющихся групповых суждений и настроения в процессе формирования общественного мнения	81
10. Большевича Д., Рундис А. Совет трудового коллектива и развитие демократии на производстве	95

**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ НОВОВВЕДЕНИЙ**

Сборник научных трудов

Рецензенты: Калнциемс К.О., канд. филос. наук,
и.о. доц. каф. философии и логики;

Даберте В.К., канд. филос. наук,
науч. сотр. Ин-та философии и права АН ЛатвССР

Редакторы: П.Лакис, Н.Терентьева
Технический редактор И.Балоде
Корректор И.Балоде

Подписано к печати 27.07.89. ЯТ 074П. Ф/6 60x84/16.
Бумага №1. 6,8 физ.печ.л. 6,3 усл.печ.л. 5,1 уч.-изд.л.
Тираж 290 экз. Зак. № 835 Цена I р. 10 к.

Латвийский государственный университет им. П.Стучки
226098 Рига, б. Райниса, 19
Отпечатано на ротационте, 226050 Рига, ул. Вейденбаума, 5
Латвийский государственный университет им. П.Стучки

404250

529

1 p. 10 к.

LATVIJAS UNIVERSITĀTES BIBLIOTĒKA



0509004711