

Из истории советской социологии эпохи «развитого социализма».

Проблема образа жизни трудового коллектива как социальный заказ в СССР 60-80-х годов XX века

В статье излагаются основные результаты нескольких социологических исследований, выполненных автором и под руководством автора в 60-80-е годы XX века, в частности, материалы изучения образа жизни трудового коллектива, его структуры и некоторых наиболее общих характеристик основных сфер его жизнедеятельности.

Ключевые слова: образ жизни трудового коллектива, ос-

новные сферы и характеристики образа жизни трудового коллектива, уровни участия работников предприятия в общественном управлении производством, контент-анализ документооборота в общественных организациях.

Алла Русалинова

экс-ст. н. сотрудник НИИКСИ ЛГУ и СПбГУ

Научно-технический прогресс в 60-80-е годы прошлого века привел в СССР к мощному развитию крупных промышленных предприятий и научно-производственных комплексов. Этот процесс, в свою очередь, создал новые, достаточно широкие организационно-финансовые возможности для постановки *новой социальной проблемы в управлении страной* — проблемы комплексного планирования экономического и социального развития трудовых коллективов. Поддержанное в стране движение имело своей главной целью *использование дополнительных материальных и организационных ресурсов, которыми стали обладать крупные предприятия, для ускоренного решения ряда глобальных социальных задач, стоящих перед страной в целом.*

В число этих задач входили:

1. Выравнивание социальной структуры общества и уменьшение социальных различий между отдельными социальными категориями населения.
2. Общее повышение материального благосостояния и качества жизни граждан страны.
3. Обеспечение условий для разностороннего гармонического развития личности каждого из граждан.

Помимо появления у предприятий новых, более широких экономических возможностей для вложения их в развитие социальной сферы, активному включению предприятий в это новое комплексное направление организационно-управленческой работы способствовало *развитие научного подхода к трудовому коллективу* не только как к моно-функциональной, чисто производственной единице социума, объединяющей людей для создания необходимых населению продуктов потребления, но как к *целостной полифункциональной структурной ячейке общества*, которая может осуществлять по отношению к отдельному человеку все те функции, которые социально необходимы для развития всего общества в целом. Именно такого подхода к анализу проблем трудового коллектива придерживались в 60-80-е годы такие ведущие специалисты (экономисты и социологи) как Л.С. Бляхман [1], О.И. Шкарата [2], И.И. Чангли [3], Н.А. Куртиков [4], Грамов М. В., Корытов К. Г. [5] и др.

Представление о трудовом коллективе предприятия (организации) как о социальной ячейке общества, хотя и имеет некоторые внешние признаки тривиального штампа, *на самом деле обладает глубокой внутренней содержательностью.* В Советском Союзе это содержание определялось той *целью всестороннего гармонического развития личности*, которая была сформулирована авторами концепции коммунистического строя как идеального мироустройства. *Как бы ни была утопична эта идея, она все же в 60-е годы XX века послужила реальным ориентиром для определения основных направлений работы по развитию советского общества не только на обще-*

государственном уровне, но и на уровне управления социальной развитием отдельных предприятий и организаций, а в дальнейшем отраслей хозяйства и отдельных территориальных единиц — регионов. Кстати, стоит отметить, что в данном случае советские социологи предугадали необходимость особого внимания к управлению отдельными территориальными общностями и были провозвестниками развития *новой науки, получившей название «региология» и весьма востребованной в настоящее время!*

Таким образом, 60-80-е годы прошлого века знаменовались в нашей стране, с одной стороны, все расширяющейся практикой комплексного социального и экономического планирования *в качестве механизма ускорения процесса достижения основных целей развития общества* в целом. С другой стороны, необходимость решения этой задачи повлекла за собой появление и рост контингента новых специалистов — заводских социологов. С третьей стороны, эти процессы способствовали проведению так называемых «предплановых» исследований на предприятиях и в организациях (и даже на уровне отдельных отраслей хозяйства и регионов) и привлечению к этой работе научных кадров исследовательских институтов и вузов. При этом *параллельно с практикой* развития социального планирования активно осуществлялась *разработка его теоретико-методологического обоснования* (Ельмеев В.Я. [6, 7], Полозов В.Р. [8], Лебедев П.Н., Пашков А.С. [9]).

Это движение способствовало также *развитию профессионального общения социологов и управленцев*, что выражалось в проведении сравнительно большого количества конференций и семинаров для специалистов по проблемам социального развития предприятий и организаций. Помимо Москвы и Санкт-Петербурга центрами организации профессионального общения промышленных социологов стали Пермь, Владимир, Самара, Пенза и многие другие промышленные центры страны. В мае-июне 1991-го года руководителем ЦЕССИ при Институте социально-политических исследований АН СССР Н.В. Андреевской была организована Международная летняя школа социологов, представлявшая собой круиз более 100 промышленных социологов из самых разных регионов страны на «Социологическом пароходе» «Александр Невский» (по маршруту: Ленинград — Беломоро-Балтийский канал -Петрозаводск — Кижы — Ладожское озеро — остров Валаам — Ленинград — Москва). Во время поездки пять известных профессорско-социологов США (проф. Лесли Киш, проф. Джон Джаксон, проф. Джей Шмидескамп, проф. Уильям Зиммерман, проф. Джеффри Лайкерг) ежедневно выступали с лекциями по теоретическим и методическим проблемам проведения социологических исследований. При этом образовательная программа социологов гармонически сочеталась с обзорными экскурсиями по местам проведения круиза.

К концу 80-х годов комплексное планирование экономического и социального развития трудовых коллективов предприятий и организаций вошло в практику управления на большинстве отечественных предприятий, хотя далеко не все руководители производства приняли эту практику с энтузиазмом.

Многолетнее участие автора в выполнении хозяйственных исследований в Ленинградском объединении электронного приборостроения «Светлана» (1965-1990 годы) привело автора к выводу о том, что развитие социалистических принципов хозяйствования лежит в основе формирования особого феномена — определенного образа жизни трудового коллектива. Конечно, конкретные характеристики образа жизни различных коллективов в соответствии со специфическими отраслевыми, региональными и локальными условиями его формирования могут быть различными. В то же время некоторые элементы структуры образа жизни трудового коллектива являются системообразующими признаками, что позволило автору в 80-е годы XX века начать изучение образа жизни трудового коллектива как определенного социального феномена, отражающего его полифункциональность в социуме.

Обобщение наблюдений и суждений философов, экономистов, научных коммунистов и начинающих социологов, а также анализ практики работы в 60-80-е годы по управлению на ряде крупных социалистических предприятий (организаций) [10, 11] позволили автору выделить следующие сферы жизнедеятельности трудового коллектива, из которых в целом складывался его образ жизни:

- I — производственно-трудовая;
- II — общественно-управленческая;
- III — политико-идеологическая;
- IV — нравственно-воспитательная;
- V — культурно-просветительская;
- VI — спортивно-оздоровительная;
- VII — совместно-досуговая.
- VIII — социально-бытовая.

Дополнительно в зоне внимания общественных организаций была обнаружена еще одна — IX — внутриорганизационная сфера.

Рассмотрим более детально каждую из названных сфер.

I. Производственно-трудовая сфера. Естественно, именно она составляет основу образа жизни трудового коллектива. Может возникнуть вопрос — не содержит ли это название определенной тавтологии: не тождественны ли понятия «производственная» и «трудовая» сферы его существования? По мнению автора, примененный термин подчеркивает единство в трудовом процессе двух взаимосвязанных, но специфичных по своей природе технико-технологической составляющей и живого человеческого труда.

В управлении образом жизни трудового коллектива эти две составные части производственно-трудовой жизни включают в себя два различных, но взаимосвязанных направления воздействия: а) активное развитие и внедрение в трудовой процесс достижений технического прогресса; б) необходимое повышение уровня общеобразовательной подготовки и профессионального мастерства персонала, т.е. совершенствование «человеческого фактора». На тех предприятиях, которые принимали и реализовывали комплексные планы экономического и социального развития коллектива, эти два направления совершенствования социально-трудовой сферы предприятия были наполнены разными, но взаимосвязанными мероприятиями.

В реализации и развитии производственно-трудовой функции коллектива главную роль играет, конечно, официальное руководство предприятия, определяющее уровень участия предприятия в развитии научно-технического прогресса и внедрения новейших его достижений в повседневный труд работников предприятия. Комплексное планирование экономического и социального развития предприятия способствует не

только форсированию процессов технического прогресса, но и повышению уровня общеобразовательной и профессиональной подготовки кадров.

Помимо совершенствования технико-технологической оснащенности предприятий, активному развитию и внедрению достижений научно-технического прогресса должны были также способствовать экономические мероприятия, направленные на совершенствование форм оплаты труда и рост ее уровня в соответствии с повышением сложности новых трудовых процессов, на совершенствование системы повышения квалификации и общеобразовательного уровня кадрового состава работников предприятия, а также на развитие системы морального стимулирования труда. Таким образом совершенствование производственно-трудовой сферы представляло собой комплексную технико-экономическую и образовательную задачу, которая входила как одно из самых важных направлений в структуру работы по общему социально-экономическому развитию как коллектива отдельного предприятия, так и всего государства.

Общественно-управленческая сфера. Наряду с официальными действиями руководства предприятий производство нуждалось в дополнительных механизмах ускорения научно-технического прогресса, повышения производительности труда и качества продукции. Таким важным звеном в организации жизни каждого трудового коллектива стало развитие целостной системы различных органов общественного управления производственной и социальной жизнью предприятия. На языке социальных наук этот процесс именовался развитием производственной демократии, которая в 80-е годы рассматривалась как неотъемлемая часть общего процесса развития демократии в стране в целом. В конечном итоге эта система была рассчитана на повышение субъектности, максимальной личностной активности работников каждого производственного коллектива.

Один из органов общественного управления в советское время был представлен такой общественной организацией как Всесоюзное общество изобретателей и рационализаторов (ВОИР). Стоит отметить, что и в современных условиях новой социально-экономической организации Всероссийское общество изобретателей и рационализаторов продолжает функционировать как естественный преемник функций ВОИР СССР.

Комплексное изучение всей системы общественного управления в ЛОЭП «Светлана» позволило не только обобщить опыт всего комплекса действовавших на предприятии органов и организаций, но и осуществить детальный сравнительный анализ предписанных всем этим органам функций и уровней их реализации. Исследование проводилось в течение нескольких лет, и в работе под руководством автора приняли участие сотрудники института С.Ф. Буйнова, Т. И. Васильева, Н.Г. Вересова, Н.А. Ильина, И.Ю. Цветкова, Э.Б. Кальварская, Л.А. Кулева и др.

В целом, оказалось, что в эту систему входят: общие собрания членов первичных коллективов и коллективов подразделений, постоянно действующее производственное совещание (ПДПС), группы народного контроля (ГНК), производственная комиссия местного комитета, общественный отдел кадров (ООК), общественное бюро нормирования (ОБН), общественное бюро экономического анализа (ОБЭА), Совет наставников, Совет молодых рабочих, Совет молодых специалистов, ВОИР (Всесоюзное общество изобретателей и рационализаторов), НТО (Научно-техническое общество), Комсомольский прожектор и др.

Уже один только перечень существовавших органов и организаций общественного управления на производстве показывает, насколько широкие возможности для привлечения трудящихся к участию в управлении были созданы в рассматриваемое время. Однако опрос членов различных органов и организаций общественного управления (225 чел.) в объединении

«Светлана» Ленинграда выявил существенную неравномерность выполнения этими органами функций привлечения трудящихся к управлению производством.

Наиболее успешно, по мнению опрошенных, способствовали привлечению трудящихся к управлению рабочее собрание (отметили 64,7 % опрошенных) и ПДПС (49,3 %); наименее успешно — ОБН и ОБЭА. В целом, многие из органов общественно-управленческого управления не полностью реализовали имевшиеся у них возможности привлечения трудящихся к участию в общем процессе управления производством.

Исследование показало также, что удовлетворенность трудящихся участием в работе какого-либо из органов общественного управления производством и в управлении в целом была сравнительно невысока (средние значения показателей удовлетворенности по массиву опрошенных составляли соответственно 0,16 и 0,22), что связано с рядом причин, наиболее существенными из которых оказались:

А. Наличие определенных общих недостатков и трудностей в организации системы органов общественного управления производством, в частности, таких, как недостаточно широкие полномочия, несистематичность в работе, недостаточная гласность; эти недоработки не только являлись общими для работы всех изучавшихся органов и организаций, но и почти всюду выходили в исследовании на первый план.

Б. Высокий уровень развития потребности современного рабочего в активной социальной позиции на предприятии, что проявлялось в высоком уровне требовательности и критичности в оценке работы системы общественного управления производством.

В дальнейшем, при проведении исследований на промышленных предприятиях в 90-е годы, уже в новой социально-экономической ситуации мы продолжали получать данные о наличии высокого уровня потребности рядовых работников в активном участии в процессах управления трудовым коллективом, что можно считать определенным психологическим завоеванием советской системы формирования человека как субъекта труда и управления.

В. Наличие некоторого отставания осознания работниками степени их личного участия в управлении производством от реального уровня участия. Так, в ряде случаев опрошенные работники не считали участием в управлении производством свое участие в работе ВОИР, НТО, товарищеского суда, участие в социалистическом соревновании и т. п.

В ходе исследования был проведен детальный анализ официально предписанных каждому органу или организации функций и выявлены следующие недоработки в организации этой системы, основанные на некоторых ложных психологических представлениях:

1. Развитие системы самоуправления рассматривалось прежде всего как количественное увеличение органов общественного управления, иногда совершенно избыточных (совет трудового коллектива, женсовет, различного рода временные комиссии).

2. Неоправданная избыточность, перегрузка большинства органов общественного управления, которая создавалась одновременным предписанием 10-15 и более функций, в то время как реально выполнять успешно тот или иной орган общественного управления может не более 3-5 функций. В свою очередь, каждая из функций успешно выполняется, если она предписана не более чем 2-3 органам самоуправления.

Эта избыточность увеличивалась бесконечным дублированием некоторых функций, предписанных одновременно не-

Таблица 1. Связь уровня общественно-управленческой активности работников с их трудовой активностью и потенциальной стабильностью.

Замеряемые характеристики	Уровни активности участия в общественном управлении			
	номинальный	пассивный	исполнительский	инициативный
Удовлетворенность работой в данном органе (организации)	-0,22	0,22	0,22	0,40
Установка на продолжение участия в общ. управлении	0,42	0,67	0,70	0,83
Удовлетворенность работой в целом	-0,25	0,70	0,45	0,75
Потенциальная стабильность на предприятии	0,91	0,40	0,58	0,76

скольким органам и организациям без какой-либо конкретизации путей и методов их выполнения. Например, практически все органы должны были выполнять функцию повышения производительности труда и качества продукции. В результате ни один из этих органов реально за выполнение указанных функций не отвечал.

3. Было установлено выпадение (или игнорирование) некоторых реально необходимых в трудовом коллективе функций из числа предписываемых разным органам и организациям. К числу таких функций относились: распространение передового опыта, развитие рационализаторства и изобретательства, развитие технического творчества молодежи.

4. Детальное изучение общественно-управленческой сферы жизнедеятельности трудового коллектива позволило также выявить наличие уровневой структуры участия членов трудового коллектива в этой сфере и определить характер влияния уровня участия работников предприятия в общественно-управленческой деятельности на уровни активности их отношения к труду, успешности в работе и потенциальной стабильности на предприятии.

Уровни активности участия работников предприятия в управлении производством рассматривались только в отношении тех работников, которые официально были включены в состав тех или иных выборных органов общественного управления производством. В исследовании были выделены четыре основных уровня участия в управлении:

1. Номинальный уровень отмечался тогда, когда выбранный в тот или иной орган управления работник только числился в его составе, но практически в его работе не участвовал и даже не посещал регулярно его собрания или заседания.

2. Пассивный уровень характеризовался только относительно регулярным (или хотя бы периодическим) посещением собраний или заседаний того органа общественного управления, в списках которого работник значился официально.

3. Исполнительский уровень общественно-управленческой активности отмечался в случае, если наряду с посещением собраний или заседаний управленческого органа работник периодически выполнял какие-либо поручения данного органа или его руководства, а также принимал непосредственное участие в проводимых этим органом или организацией мероприятиях.

4. Инициативный уровень участия в организационно-управленческой сфере жизнедеятельности трудового коллектива устанавливался в том случае, если субъект непосредственно включался в обсуждение рассматривавшихся данным органом или организацией вопросов, высказывал свои суждения или вносил какие-либо предложения по существу обсуждавшейся проблемы. Влияние уровня участия в управлении производством на некоторые показатели отношения к труду отражены в таблице 1.

Таблица отчетливо демонстрирует прямую зависимость от уровня активности работников в общественном управлении производством как удовлетворенности работой данного органа, так и удовлетворенности работой в целом и потенциальной

стабильности работника, т.е. определенности его намерения продолжать работу на данном предприятии на том же рабочем месте. Необходимо также отметить, что в целом и показатели удовлетворенности работой того органа, в состав которого входят опрошенные, и удовлетворенности деятельностью всей системы общественного управления достаточно высоки — индекс их групповой оценки в нескольких выборках превышал 0,60.

В таблице отчетливо выделяется группа работников, участвующих в управлении производством чисто номинально, формально: именно они крайне недовольны не только уровнем своего участия в работе того органа управления, в состав которого они включены, но и работой в целом. *Это особая категория работников, проявляющих при неудовлетворенности работой высокую потенциальную стабильность, прочное намерение продолжать работу на данном предприятии.* По мнению автора, эти работники относятся к категории людей, труд которых является *экономически принуждаемым*: материально они зависят от работы на данном предприятии, но не имеют реальной возможности найти другой источник материальных средств к существованию.

Наличие такой категории работников на советских предприятиях противоречило утверждению идеологов и политиков о «свободном» выборе труда в советском обществе, поэтому она просто игнорировалась. Даже известные промышленные социологи, разрабатывая типологию отношения к труду (мотивации труда) *не выделяли* этот тип работников — экономически зависимых в условиях отсутствия реальных возможностей выбора. Такой «провал» в разработке типологии отношения к труду был связан с определенным методологическим недочетом — изучением отношения работников к труду только в рамках взаимоотношений «работа — работник» без учета региональных условий и личностного потенциала самих субъектов труда.

Изучение отношения человека к труду в контексте его роли в структуре образа жизни трудового коллектива позволяет включить в анализ такой дополнительный фактор как внешние условия трудоустройства человека на данном предприятии и его личностный потенциал. Не случайно на многих предприятиях в 80-е годы предусматривались мероприятия по овладению смежными и вторыми профессиями, что расширяло возможности более гармоничного использования потенциала работника, с одной стороны, и возможности выбора более содержательной и материально более привлекательной для человека работы, с другой.

Таким образом, внедрение социального планирования в управление производством в советское время предполагало создание реальных возможностей как повышения квалификации, так и переквалификации работников предприятия, а соответственно, уменьшения их экономической зависимости от выполняемой в данный момент работы. К сожалению, в современных условиях даже на крупных предприятиях работа по повышению квалификации и освоению смежных и дополнительных профессий практически почти полностью прекращена.

В 60-80-е годы XX века значительную роль в процессе реализации производственно-трудовой функции трудового коллектива играли и *профсоюзные организации предприятий*, в функции которых входили разработка системы материального и морального стимулирования труда и организация социалистического соревнования на индивидуальном и групповом уровнях.

III. Политико-идеологическая сфера. Трудовой коллектив рассматривался как важнейший проводник идейного и политического воспитания трудящихся в социалистическом обществе. Выполнение этой функции было предписано в основном партийной и комсомольской организациям; частично должна была принимать участие в этом процессе и профсоюз-

ная организация. При этом основные мероприятия политико-воспитательного характера определялись органами общегосударственного политического управления, т.е. центральными органами КПСС; возможности инициативного проведения каких-либо политических мероприятий практически были исключены.

В соответствии с названием эту сферу составляла организация политической учебы в форме работы постоянных политических кружков, проведения тематических лекций и бесед по вопросам международной и внутренней политики, а также организация участия членов коллектива и его представителей в различных политических мероприятиях, в том числе в подготовке и проведении государственных праздников, привлечение работников предприятия к участию в политико-воспитательной работе с населением и т.д.

При изучении эффективности системы идейно-политического воспитания в объединении «Светлана» сотрудниками нашей исследовательской группы было установлено наличие некоторых серьезных недочетов в ее организации, причем эти недочеты, к сожалению, *не были локальными, присущими именно данной организации*, а были связаны с существенными недостатками общей системы организации идейно-политической работы во всей стране. Общей основой этих недостатков был чисто формальный подход к ее реальной организации в конкретных условиях:

1. Общее направление работы в системе политпросвещения и тематика занятий определялись на предстоящий учебный год руководящими органами КПСС и «спускались сверху» без изучения и учета интересов и пожеланий будущих слушателей и уровня их подготовленности. Нередко одна и та же проблематика даже повторялась два-три года.

2. Как правило, численный состав контингента участников системы политического просвещения также планировался «сверху», был относительно постоянным и в основном состоял из членов КПСС, которые были вынуждены участвовать в этой работе «по долгу службы», т.е. в силу членства в партии.

3. Абсолютное большинство членов трудового коллектива в системе идейно-политического воспитания реального участия не принимали, но этот факт нигде не фиксировался. Негласно система политического воспитания трудящихся строилась как обучение уже многократно обучавшихся, поскольку членам КПСС усиленно «рекомендовалось» постоянно принимать участие в этой работе...

Эти общие недочеты в организации политико-воспитательной работы отнести к частным недочетам именно на изучавшемся предприятии исследователи не могли, учитывая, что на самом предприятии мы неожиданно столкнулись с тем, что многие руководители политучебы умудрялись *весьма талантливо творчески подходить к проведению занятий, находить нестандартную дополнительную информацию, организовывать интеллектуально насыщенное обсуждение рассматриваемых вопросов, таким образом, за счет личного творческого подхода информационно и эмоционально наполняя учебные занятия.* Лично я никогда не забуду того высочайшего уважения, которое довелось испытывать на занятиях таких руководителей политучебы...(Я бы так не смогла...).

Естественно, публиковать в официальной печати полученные исследователями данные в те времена было невозможно, они так и остались на предприятии материалом для внутреннего пользования. Но надо отметить определенную смелость руководства объединения, в том числе партийного, которое рискнуло провести подобное исследование. Даже случайное упоминание об этом исследовании в Выборгском РК КПСС тут же вызвало у кого-то из секретарей райкома предложение поставить на заседании райкома отчет руководителей парткома объединения «Светлана» об уровне постановки идейно-политического воспитания в объединении. Отвлечь работников райкома от этой гениальной мысли удалось на сразу.

IV. Нравственно-воспитательная сфера жизнедеятельности трудового коллектива. Эту функцию должны были выполнять и сам трудовой коллектив как субъект управления (прежде всего, первичный коллектив, а также коллектив подразделения), и все общественно-политические организации: партийная, профсоюзная и комсомольская. Прежде всего, эту функцию коллективу необходимо было выполнять в случае нарушения кем-либо из его членов правил трудового распорядка или элементарных моральных норм поведения человека в быту. За соблюдением трудовой дисциплины наблюдала прежде всего профсоюзная организация; именно она сигнализировала начальству о нарушениях норм трудового и бытового поведения и принимала участие в определении мер воздействия по отношению к ее нарушителям.

На профсоюзную организацию была также возложена функция создания совместно с официальными руководителями производства системы материального и морального стимулирования труда, разработка «Положения о социалистическом соревновании» и курирование всего процесса его организации, начиная с этапа принятия «социалистических обязательств» и кончая подведением итогов и награждением победителей.

Рассматривая выполнение нравственно-воспитательной функции трудового коллектива, необходимо отметить некоторые неофициальные особенности ее реализации, связанные со спецификой понимания советскими идеологами принципа коллективной ответственности как за нарушения правил трудового поведения членов коллектива, так и за какие-либо их преступления вне работы.

Антидопинговая кампания, развернутая перед началом Всемирной Летней олимпиады 2016 года, вызвала в стране бурю возмущения по поводу попытки навязать олимпийскому движению принцип коллективной ответственности за применение допинга отдельными спортсменами, причем не всем национальным командам, а только российской команде. Однако, в СССР практика коллективной ответственности за нарушение дисциплинарных требований была идеологически и политически обоснована ссылкой на те принципы коллективизма, которые были заложены в основу социалистического и будущего коммунистического строя. Например, в одном из ленинградских НИИ при обнаружении членами комиссии, проверяющей уровень трудовой дисциплины, окурка в ящике письменного стола одного из научных сотрудников лишился месячной премии весь коллектив.

За прогулы отдельных работников, вызванные вполне очевидными приступами запоя, полагалось вынести провинившемуся официальное взыскание, как минимум, выговор; в дальнейшем, выговор с предупреждением и так вплоть до официального увольнения за нарушения трудовой дисциплины.

Однако, на практике официально полагающиеся официальные меры воздействия применялись крайне редко, потому что фиксация подобного нарушения трудовой дисциплины должна была учитываться при подведении итогов социалистического соревнования не только между подразделениями, но и между предприятиями определенной отрасли, что лишало подразделение (предприятие) права на занятие одного из трех первых призовых мест, которые предусматривали возможность получения дополнительных премий для всех дисциплинированных членов коллектива.

Фактически наиболее ощутимое наказание получали совершенно не причастные к нарушению трудовой дисциплины добросовестные работники. Соответственно, лишался возможной премии и непосредственный руководитель подразделения или предприятия. Поэтому и руководители, и представители общественных организаций старались избегать официального признания серьезных нарушений трудовой дисциплины, скрывая их оформлением нарушителю дисциплины бюллетеня или отпуска за свой счет и сопровождая их очередной вос-

питательной беседой.

Для получения более полной и содержательной информации о реализации нравственно-воспитательной функции трудового коллектива в объединении «Светлана» сотрудниками нашего института (НИИКСИ ЛГУ) в середине 80-х годов было осуществлено изучение причин сохранения традиций употребления алкоголя работниками предприятия в рабочее время и непосредственно на рабочих местах. Проблематика исследования была обусловлена тем, что именно появление работников на работе в нетрезвом виде оказалось одним из самых трудно искореняемых на производстве нарушений трудовой дисциплины. Исследование было проведено под руководством автора сотрудником НИИКСИ А.А. Говоровой в начале 80-х годов. В силу определенной щекотливости изучаемого предмета при проведении исследования в основном применялся метод полустандартизованного индивидуального интервью с максимальной корректностью задаваемых вопросов.

Участниками исследования стали работники пяти цехов; в опросе приняли участие 278 чел. (207 рабочих и 71 руководитель разного уровня). Около 70 % опрошенных составляли мужчины; соответственно, 30 % — женщины; в основном, в выборку попали лица в возрасте от 31 до 50 лет, молодежи было около 30 %. Из числа опрошенных рабочих 120 чел. отнесли себя к категории «непьющих» (употребляющих алкоголь не чаще 1-2-х раз в месяц); признали себя употребляющими алкоголь более часто — 87 рабочих.

Общеобразовательный уровень опрошенных в соответствии со спецификой работы был сравнительно высоким: только 23 % из них не имели законченного среднего образования. При этом «пьющие» имели в среднем более низкий образовательный уровень; в их числе было больше беспартийных и меньше членов ВЛКСМ, т.е. их характеризовала более высокая социальная пассивность.

В ходе исследования было установлено, что сравнительно частому употреблению алкоголя непосредственно на производстве способствовало два специфических фактора: во-первых, наличие технического спирта, необходимого для обезжиривания некоторых деталей в процессе их обработки, что само по себе служило провоцирующим употреблению алкоголя фактором. Этот спирт обязательно имелся на ряде производственных участков, и иногда его следствием было распространение «алкогольного поведения» даже в «чисто женских» цехах. Особенно опасно было то, что приобщалась к почти систематическому употреблению алкоголя молодежь.

Во-вторых, как на одну из причин сохранения традиций «алкогольного поведения» на производстве многие рабочие называли тенденцию тех руководителей производства, в распоряжении которых имелся необходимый для технологического процесса спирт, использовать его как средство дополнительного стимулирования каких-либо срочных работ (иногда опрошенные даже отмечали принятый неофициально «стандарт» подобного «дополнительного поощрения» — примерно 200 г спирта).

Кроме того, в качестве одного из факторов, способствующих сохранению «алкогольных» традиций, многие опрошенные работники отмечали, что сами руководители стараются не наказывать нарушителей трудовой дисциплины официально, а воздействовать на них с помощью воспитательных бесед, и даже иногда способствуют оформлению бюллетеня или отпуска за свой счет для самых неисправимых, но нужных производству регулярно выпивающих работников. Как уж было отмечено, к таким действиям руководителей побуждало внедрение в организацию социалистического соревнования принципа «коллективной ответственности».

Наконец, одним из поддерживавших традиции употребления алкоголя на производстве нередко был отрицательный личный пример руководителя. Хотя этот факт обычно тщательно скрывался руководителем, подчиненные, как правило,

знали, какой именно характер носит «рабочее совещание» руководителей «среднего звена» и ведущих специалистов, которое иногда «за закрытыми дверями» собирает руководитель подразделения или предприятия.

В то же время в исследовании были получены данные о том, что в тех немногочисленных коллективах, где руководитель не только активно борется с употреблением работниками алкоголя в рабочее время, но и сам практически *вообще* не употребляет алкоголя, его подчиненные значительно реже его употребляли *даже в нерабочее время*, чем работники тех коллективов, где руководитель сравнительно редко, но все-таки его употреблял. В целом, исследование показало, что роль личности и личного поведения руководителя в предупреждении употребления алкоголя на предприятиях и в организациях весьма значима.

Нередко опрошенные отмечали в качестве фактора, подерживающего традиции употребления алкоголя на производстве, наличие в обществе негласного одобрения «алкогольного поведения», отсутствие активного осуждения подобного поведения в обществе в целом. Таким образом, общественное мнение играло в сохранении этой традиции свою отрицательную роль.

Несмотря на слабую в целом эффективность проводимой на предприятиях борьбы с «производственным алкоголизмом», нравственно-воспитательную функцию ни с трудового коллектива, ни с общественных организаций никто не снимал.

Уже в начале 90-х годов, когда на предприятиях активно внедрялась бригадная форма организации и оплаты труда (БФОТ), в одной из ленинградских газет появилась статья, написанная группой рабочих одного из крупнейших предприятий, которые критиковали новую систему материальной взаимосвязанности работников в труде. В этой статье рабочие признавались, что им выгодно держать в коллективе одного-двух «хорошо пьющих» (но и хорошо работающих) товарищей: такой работник давал высокие производственные показатели и мог бы соответственно претендовать на высокую зарплату. Однако, поскольку он имел в течение месяца несколько прогулов, бригада присуждала ему низкий коэффициент трудового участия, что значительно снижало его личный заработок, «остаток» от которого делили между собой остальные члены бригады! И хотя эта система была выгодна «непьющим» работникам, именно они публично поставили вопрос о необходимости отменить подобную систему бригадной организации труда. Все эти тонкости нравственных позиций работников предприятия можно было выявить только при достаточно детальном изучении проблемы на производстве.

V. Культурно-просветительская сфера жизнедеятельности трудового коллектива. Функции управления этой сферой, прежде всего, возлагались на профсоюзную организацию, которая, как правило, включала в себя почти 100% работников предприятия, 1% от реального заработка которых отчислялся на профсоюзные взносы. Крупные предприятия имели в своем распоряжении значительные финансовые средства и могли достаточно широко развернуть самые разнообразные направления культурно-просветительской работы. На периферии многие крупные предприятия строили свои дворцы культуры, с помощью которых они создавали самые широкие возможности развития индивидуальных способностей и склонностей работников предприятия, что способствовало установлению *многоканальной связи персонала с предприятием*, и тем самым повышая мотивацию высокопродуктивного труда и содействуя формированию стабильного трудового коллектива.

К сожалению, политика центрального руководства страны не всегда способствовала полноценному использованию новых возможностей. Так, в объединении «Светлана» уже в 1964 г. был разработан технический проект строительства Дворца Культуры в районе Парнаса для работников объединения; в 1966 г. социологами НИИКСИ ЛГУ был подготовлен структур-

но-организационный проект распределения помещений будущего дворца для самых разнообразных форм как массового, так и индивидуального развития творческих способностей работников предприятия. Однако, центральными органами партийного и государственного управления страны этот проект трижды замораживался. Дважды приезд на предприятие А.Н. Косыгина вроде бы временно помогал вернуться к масштабному проекту, но через некоторое время его снова закрывали «сверху», пока, наконец, он не был переделан в проект строительства районного кинотеатра.

В целом, необходимо отметить, что в свое время некоторые руководители крупнейших предприятий и объединений Ленинграда не вполне доброжелательно относились к «Светлане», считая, что его руководству успехи даются легко в силу наличия определенного фаворитизма, однако, на самом деле, никакие достижения объединению не давались без упорного труда и борьбы его руководства с необъяснимым противодействием со стороны самых высоких управленческих инстанций, тормозивших даже технический прогресс не только в Объединении. Так, например, уже в середине 60-х годов на «Светлане» была подготовлена как техническая, так и организационная база для самостоятельного производства необходимого новейшего оборудования, которое было разработано и апробировано научно-инженерными структурными подразделениями на самом предприятии. Однако, постановлением партии и правительства в конце 60-х годов *все права (и обязанности)* по выпуску новейшей техники для всех без исключения отраслей народного хозяйства были переданы только министерствам станкостроения и среднего машиностроения, что, естественно, резко снизило темпы развития технического прогресса на уровне всей страны.

В то же время, несмотря на имевшиеся препятствия и препоны, в цехах объединения активно проводились доступные культурно-воспитательные мероприятия. Высокой привлекательностью для работников объединения обладали, например, научно-популярные лекции, которые, благодаря активной деятельности общества «Знание», периодически на высоком уровне проводились в разных цехах в обеденный перерыв. Особым спросом пользовались лекции о международном положении и по педагогическим проблемам воспитания детей и молодежи. Автору однажды довелось лично присутствовать в профкоме объединения при такой сцене, когда из одного «женского» цеха пришла работница с несколько неожиданной претензией: «Что это вы про нас забыли, давно лектора не присылаете?!» (Текст приведен дословно). В профкоме автору объяснили, что в некоторых женских цехах, где лекции проводились регулярно, работницы стали рассматривать их как определенное развлечение: и новую информацию можно было получить, и после лекции было о чем поговорить друг с другом.

К числу важнейших направлений культурно-просветительской работы в объединении «Светлана» относилось создание и поддержание постоянного потока разнообразной информации, обеспечивавшего высокий уровень общей информированности персонала как непосредственно о производственной и общественной жизни коллектива, так и о наиболее значимых событиях жизни города и страны. Огромную роль в этом процессе играл прежде всего регулярный выпуск заводской многотиражки, подписка на которую была бесплатной; в ряде цехов эту информационную работу продолжало цеховое радио. Большое внимание уделялось также различным печатным и письменным формам информации: Доскам Почета, так называемой наглядной агитации, информационным стендам, доскам объявлений и пр.

Внимание в объединении к повышению уровня информированности персонала проявилось и в проведении социологических исследований, посвященных изучению возможностей повышения эффективности информационных процессов на предприятии. Исследование проводил сотрудник НИИКСИ В.Е.

Семенов, а результатом его стало *экспериментальное внедрение* принципиально нового органа информационной работы — Бюро социально-производственной информации (сокращенно БСПИ), работавшего на общественных началах. Идея и «Положение о работе БСПИ» были разработаны автором статьи, а экспериментальное внедрение нового информационного органа в течение года осуществляла сотрудница НИИКСИ З.А. Линькова. Только события 90-х годов остановили начатую работу по внедрению этого нового органа информации на производстве на уровне всего предприятия.

Возможные иные формы проведения культурно-просветительской работы в объединении «Светлана» были многообразны. В одном из цехов в обеденный перерыв периодически демонстрировали короткометражные кинофильмы: научно-популярные, документальные, юмористические, например, сатирический киножурнал «Фитиль». В других цехах время от времени проводили пользовавшиеся большой популярностью концерты детской самодеятельности ребятшек из ближайших детских садов. К юбилеям объединения организовывались выставки разнообразных работ светлановцев: живописи, вышивки, различных других ручных поделок. Это только те формы реализации художественных талантов работников объединения, с которыми автор познакомилась лично и в какой-то степени случайно, без намерения провести их систематизированное изучение.

На других предприятиях страны, особенно, на периферийных, профсоюзная организация договаривалась с администрацией приезжавших на гастроли известных московских и ленинградских театров: на наиболее престижные спектакли заранее закупались полностью или частично билеты, которые бесплатно раздавались работникам предприятия (а иногда и членам их семей). Подобная практика, например, имела место на Тираспольской швейной фабрике.

Конечно, возможности организации культурно-просветительской сферы существенно различались у разных предприятий, но она была обязательной в структуре жизнедеятельности любого трудового коллектива.

VI. Спортивно-оздоровительная сфера жизнедеятельности коллектива. Эта сфера включала в себя огромное количество самых разнонаправленных мероприятий, начиная с проведения в цехах производственной гимнастики и аэробики, с создания на предприятиях собственных плавательных бассейнов, спортивных залов и площадок, организации работы различных спортивных секций и массовой сдачи норм ГТО, проведения соревнований по самым различным видам спорта внутри предприятия между командами подразделений, периодического проведения дней здоровья, и кончая созданием собственных медицинских учреждений (фельдшерских пунктов, зубокабинетов, клиник, поликлиник, больниц и санаториев), а также рекреационных учреждений (домов отдыха, пансионатов, спортивно-оздоровительных лагерей, Домов охотника и рыбака и т.д.). Как правило, эта сфера находилась в компетенции профсоюзной организации и имела достаточно сложную самостоятельную структуру.

VII. Совместно-досуговая сфера. Само название этой сферы уже определяет ее содержание: в нее входят все мероприятия, объединяющие членов трудового коллектива (в любом количестве) для совместного отдыха. Это могут быть как общеколлективные мероприятия, так и создание возможностей для различных форм избирательного досугового общения с товарищами. Мероприятия этой сферы жизнедеятельности трудового коллектива в основном находились в зоне компетенции профсоюзной организации, поскольку они были связаны с определенными материальными затратами.

VIII. Социально-бытовая сфера. В 70-е годы прошлого века развитие системы крупных предприятий и организаций способствовало выделению в особое направление этой исключительно важной для каждого из членов коллектива работы, со-

держанием которой было как улучшение жилищных, материальных и бытовых условий жизни и труда для работников предприятия, так и тем самым повышение общего качества их жизни. В этот блок вошли мероприятия по улучшению системы общественного питания на предприятии, оказанию работникам предприятия транспортных и других бытовых услуг, по обеспечению детей работников местами в детских дошкольных учреждениях, в лагерях летнего отдыха, а самое главное и самое трудное — по улучшению жилищных условий для работников предприятия.

В целом, элементы и мероприятия некоторых сфер жизнедеятельности трудового коллектива могут одновременно относиться и к другим сферам; например, достаточно часто мероприятия культурно-воспитательной сферы одновременно представляют собой мероприятия спортивно-оздоровительной и совместно-досуговой сфер, что вполне естественно, поскольку разные виды деятельности людей также могут выполнять одновременно несколько взаимосвязанных функций. В комплексе все эти сферы и составляют образ жизни трудового коллектива.

IX. Внутриорганизационная сфера. Эта сфера фактически не изучалась никем из исследователей, поскольку деятельность общественных организаций, как правило, вообще не была доступна вниманию социологов. В наших исследованиях она была выделена впервые в структуре деятельности основных общественных организаций (партийной, профсоюзной, комсомольской) в качестве самостоятельной составляющей, которая включает в себя рассмотрение и решение вопросов, касающихся внутренней структуры и функционирования самой общественной организации. Это вопросы принятия в организацию новых членов, рассмотрение дисциплинарных вопросов внутри организации и дисциплинарных сигналов, пришедших извне, а также вопросов исключения и выхода из организации (изредка рассмотренные вопросы касались проблемы уплаты членских взносов). Иногда в число вопросов внутриорганизационной сферы жизнедеятельности общественных организаций могли входить вопросы участия членов организации в определенных общественных мероприятиях регионального или государственного масштаба.

На некоторых особенностях функционирования этой внутриорганизационной сферы хочется остановиться особо именно потому, что она практически не изучена. Сравнительные характеристики этой сферы были получены при изучении образа жизни трудового коллектива и социально-психологического климата в одном из конструкторско-технологических бюро Ленинграда (сокращенно ЛКТБ).

Для проведения сравнительного исследования образа жизни этого коллектива было предпринято изучение основной документации партийной, профсоюзной и комсомольской организаций, в функции которых входит управление и руководство социальной жизнью трудового коллектива. Изучение документации осуществлялось с помощью контент-анализа протоколов заседаний руководящих органов этих организаций: каждый пункт повестки дня, рассмотренный на этих заседаниях, был отнесен к выполнению одной из рассмотренных ранее функций (кроме социально-бытовой, выполнение которой осуществлялось на более высоком уровне управления научно-производственным объединением в целом). Общее распределение внимания общественных организаций к отдельным функциям жизнедеятельности трудового коллектива ЛКТБ представлено в таблице 2.

Сопоставление и анализ данных таблицы позволяет сделать следующие выводы:

1. Управлению производственно-трудовой деятельностью коллектива уделяют достаточное внимание партийная и профсоюзная организации: соответствующие вопросы составили 32,4 и 39,6 % от общего числа рассмотренных вопросов, в то время как в структуре деятельности комсомольской орга-

низации они составили только 6,8 %, что говорит о явно недостаточном внимании комсомола к трудовой жизни предприятия в целом и комсомольцев, в частности.

2. Вопросам совершенствования политико-идеологической работы в соответствии со своей спецификой наиболее активное внимание уделяет партийная организация (16,2 % рассмотренных в течение года вопросов). Комсомол, также являясь политической организацией, несколько слабее осуществляет эту функцию (10,8 % вопросов). Профсоюзная организация вполне оправданно практически не занимается управлением этой сферой жизнедеятельности коллектива (ей посвящены всего 2,1 % от общего числа рассмотренных вопросов).

3. Нравственно-воспитательной работой практически не занимается ни одна из общественных организаций: лишь 4,2% от общего числа рассмотренных в течение года вопросов были посвящены ее совершенствованию в партийной организации, 2,2 % — в профсоюзной и 1,4 % — в комсомольской.

4. Полностью выпали из зоны внимания партийной организации такие сферы жизнедеятельности коллектива как культурно-просветительская, спортивно-оздоровительная и совместно-досуговая, что вполне логично, поскольку подобная специализация не соответствует целевому назначению партийной организации.

5. Фактически все рассмотренные общественные организации не уделяют почти никакого внимания социально-бытовой сфере жизнедеятельности своего коллектива.

6. Как партийная, так и комсомольская организации уделяют непропорционально активное внимание внутриорганизационной жизнедеятельности (соответственно к данной сфере относятся 34,1% и 54,1 % рассмотренных за год в этих организациях вопросов).

В значительной степени низкая содержательность жизни партийной и комсомольской организаций была связана с тем, что в структуре внутриорганизационной жизнедеятельности этих организаций особое место занимал документооборот. Необходимо отметить, что этот аспект общественной жизни предприятий и организаций практически никогда не был объектом научных исследований, хотя любая документация представляет собой источник информации, который может отражать весьма существенные характеристики и закономерности определенных социальных процессов.

Сейчас уже можно рассказать о той смелости, которую в условиях жесточайшей социально-политической цензуры проявляли некоторые руководители предприятий и общественных организаций, отваживаясь заказывать ученым проведение нестандартных исследований, результаты которых могли вскрывать серьезные болевые точки не частных явлений «советской действительности», но деятельности самой системы управления советским обществом. В этом отношении автору посчастливилось по просьбе секретаря парткома объединения «Светлана» провести в 1987 г. изучение документооборота в партийной, профсоюзной и комсомольской организациях. Исследование было проведено с участием сотрудника лаборатории социологических исследований Объединения В.М. Башуна.

Исследование показало, что наибольшая избыточность заполняемой документации имеет место в партийной организации. В число обязательных для регулярного ведения секретарем цеховой парторганизации входит 16 документов. Каждый из них требовал достаточно больших затрат времени, особенно, учитывая, что *заполнять их можно было только вручную.*

Таблица 2. Распределение внимания основных общественных организаций к сферам жизнедеятельности трудового коллектива (в % рассмотренных вопросов данной сферы к общему числу)

Сферы жизнедеятельности коллектива	Общественные организации		
	Партийная	Профсоюзная	Комсомольская
I. Производственно-трудовая	32.4%	39.6%	6.8%
II. Общественно-управленческая	1.0%	2.1%	1.7%
III. Идеино-политическая	16.2%	2.1%	10.8%
IV. Нравственно-воспитательная	12.2%	10.4%	20.3%
V. Культурно-просветительская	—	1.2%	—
VI. Спортивно-оздоровительная	—	31.2%	1,4%
VII. Совместно-досуговая	—	10,4%	4,1%
VIII. Социально-бытовая	4,0	—	1,4%
IX. Внутриорганизационная	31.1%	—	54,1%

даже копии! Один только журнал секретаря парторганизации представлял собой книгу, отпечатанную типографским способом, объемом в 280 стр. По данным интервью только на первичное заполнение этого журнала без учета последующего ведения требовалось 40 и более часов, т.е. не менее полной рабочей недели!

Протоколы партийных собраний за 1985-1986 гг. составили 725 страниц; объем одного протокола колебался от 5 до 60 стр.

Помимо постоянно заполняемой документации приходилось вести большой объем периодической и разовой документации, которая полностью даже не подавалась учету. Например, сведения обо всех изменениях, происшедших в жизни каждого из членов парторганизации, сдавались в партком в двух экземплярах; раз в квартал в партком подавались сведения о бригадах по 43-м позициям; большую роль в документообороте играли самые разнообразные планы:

- практических мероприятий по выполнению критических замечаний на партсобраниях;
- практических мероприятий партийной, профсоюзной и комсомольской организаций и администрации цеха по выполнению решений, разъяснению и изучению материалов 27-го съезда КПСС;
- по усилению антиалкогольной пропаганды и сокращению числа нарушений трудовой и общественной дисциплины;
- по переходу на 2-3-хсменный режим работы;
- по снижению используемых материальных ресурсов на 12 пятилетку;
- по организации технико-технологических мероприятий по увеличению годных тиристоров и т.д.

Огромный объем требуемой информации связан, во-первых, с ориентацией вышестоящих органов на максимальную информированность (в значительной степени избыточную), а, во-вторых, с требованиями неоднократного дублирования и переработки одной и той же информации.

Несколько более рационально был организован бумагопоток в профсоюзной организации, где председателю цехкома необходимо было иметь более конкретную документацию, в число которой входили:

- протоколы заседаний цехкома и профсоюзных собраний;
- планы работы цехкома и всех его комиссий, их отчетность;
- журнал оформления материальной помощи;
- документация на приобретение автомашин;
- документы общественного контроля;
- отчеты органов общественного управления: товарищеских судов, общественного отдела кадров (ООК) и т.д.

В комсомольской организации количество требуемой информации снова увеличивалось; список включал в себя:

— документы по учету членов ВЛКСМ (всего 9 списков, в т.ч. карточки персонального учета, список несоюзной молодежи, список членов КПСС и кандидатов в члены КПСС, стоящих на комсомольском учете и др.);

— протоколы комсомольских собраний и заседаний членов бюро ВЛКСМ;

— перспективный и текущий планы работы;

— журналы: журнал (дневник) секретаря комсомольской организации; журнал контроля за выполнением постановлений вышестоящих организаций, комсомольских собраний и бюро; журнал учета критических замечаний; журнал учета нарушителей трудовой и общественной дисциплины и контроля принимаемых мер;

— документы об уплате членских взносов;

— списки молодежи, не имеющей общего образования;

— мероприятия по комсомольской учебе и др.

Необходимо отметить, что именно комсомольская организация особенно активно занималась фиксацией высоко детализированной информации. Так, дополнительно к ведущейся в цехе документации раз в квартал секретарь комсомольской организации цеха должен был заполнять и сдавать в комитет ВЛКСМ объединения паспорт, включавший в себя данные о выполнении социалистических обязательств по 4-м позициям и показатели выполнений по 88 позициям! В паспорт должен был быть включен также рапорт Комсомольского прожектора по 29 позициям, данные о комсомольском фонде экономии по 9 позициям, данные смотра НТТМ по 25 позициям и т.д.

В целом, именно изучение документооборота в партийной, профсоюзной и комсомольской организациях объединения несколько неожиданно для исследователей выявило в деятельности указанных общественных организаций наличие особого структурного сектора их деятельности — внутриорганизационной активности, носящей не столько содержательный, сколько протоколно-констатирующий характер.

К чести партийного руководства объединения необходимо отметить, что, получив и изучив отчет по результатам проведенного исследования, через некоторое время секретарь парткома сообщил, что они вдвое сократили бумагооборот в общественных организациях. В те времена это был, безусловно, весьма смелый поступок, поскольку установки по ведению документации всегда диктовались «сверху» и были обязательны для неукоснительного выполнения. С другой стороны, ведение документации было неотъемлемым элементом образа жизни общественных организаций, и это не могло не накладывать определенный отпечаток на образ жизни трудового коллектива, а, следовательно, и на судьбы отдельных людей, работавших и живших в этих коллективах.

Возвращаясь к проблеме образа жизни трудового коллектива, необходимо отметить, что этот термин фактически отражает определенный стереотип, общую комплексную характеристику его жизнедеятельности в целом. В свою очередь, от того содержания жизнедеятельности коллектива, которое он имел возможность предоставить отдельным субъектам трудовой деятельности для реализации и развития их человеческого потенциала, напрямую зависели судьбы и социальное самочувствие персонала предприятия.

Установка на то, чтобы предоставить членам коллектива возможности развития их личностного потенциала непосредственно в основном коллективе, в который они включены, была обоснована еще А.С. Макаренко. Он объяснял это требованием необходимости не разрывать личность на части принадлежностью одновременно к разным коллективам, а создавать прочную двухстороннюю связь человека с основным предприятием, связь, в которой удовлетворяются как потребность предприятия в трудовой деятельности работника, так и духовные и культурные потребности отдельного человека. В этой взаимосвязи как раз и снимаются возможные противоречия между интересами коллектива и интересами отдельной личности.

Поэтому не случайно именно в 80-е годы прошлого века исследователей заинтересовал образ жизни трудового коллектива как научная проблема, имевшая как теоретическое, так и непосредственно практическое значение в том обществе, которое декларировало свою направленность на оптимальное сочетание интересов личности и социума во всех его проявлениях.

Автор определяет образ жизни трудового коллектива как «относительно устойчивый характер соотношений основных сфер его повседневной жизнедеятельности» [14].

По мнению автора именно образ жизни трудового коллектива в значительной степени определяет уровень развития таких его особых социально-психологических характеристик как высокая сплоченность, направленная на социально значимые цели, доминирование трудовых отношений коллективистического типа и межличностных гуманистических отношений, организованность и самоорганизованность; всё это характеристики, обеспечивающие высокий уровень социальной зрелости коллектива.

Уже первые размышления по поводу образа жизни трудового коллектива позволили хотя бы в первом приближении выделить некоторые наиболее общие его характеристики, которые могут быть в дальнейшем конкретизированы в виде определенных количественных параметров, позволяющих составить некоторую комплексную картину этого феномена. Позволим себе представить некоторые наброски этих характеристик, выделяющихся при общем рассмотрении образа жизни коллектива как относительно самостоятельные и в то же время достаточно сущностные, составляющие в комплексе достаточно целостный образ предприятия как такой ячейки социума, которая, с одной стороны, отражает его общие характеристики, а с другой стороны, сама способствует развитию этих характеристик.

Первую такую характеристику, на наш взгляд, главную, составляет как раз полифункциональность коллектива, одновременная направленность его на выполнение всех тех функций, которые он может выполнять в обществе и в выполнении которых общество заинтересовано или узкая направленность только на реализацию своей чисто производственной функции. Конкретные критерии оценки этой характеристики могут быть разработаны только на базе масштабных сравнительных исследований, что вряд ли достижимо в настоящее время.

Вторую важную характеристику образа жизни трудового коллектива составляет интенсивность функционирования общественно-управленческой сферы его жизнедеятельности, уровень ее взаимосвязанности с деятельностью официального управленческого аппарата; именно от этой характеристики зависит развитие такой качественной особенности и коллектива, и личности как субъектность, способность принимать на себя ответственность за линию своей жизни.

Третья характеристика образа жизни трудового коллектива — событийность, т.е. степень наполненности ее протекания такими актами совместного бытия, которые обладают и высокой степенью социальной значимости, и определенным положительным эмоциональным воздействием на членов коллектива. От того, в какой степени жизнь коллектива насыщена важными и интересными для людей событиями, зависит уровень информационной и эмоциональной привлекательности коллектива для каждого из его участников.

В качестве четвертой интегральной характеристики образа жизни трудового коллектива можно назвать степень взаимосвязанности и взаимозависимости членов коллектива в разных сферах его жизнедеятельности. В наших исследованиях были выделены шесть основных видов взаимосвязанности и взаимозависимости членов коллектива: функциональная, материальная, организационная, управленческая, информационная и морально-психологическая [15]. Каждый из видов имеет свою специфику и требует соблюдения определенных правил

для их оптимального развития и положительного воздействия на развитие коллектива.

Изучение образа жизни трудового коллектива в 80-е годы прошлого века было только начато, когда лихие 90-е поставили под вопрос само существование трудовых коллективов. Термин «коллектив» стал намеренно изгоняться из языка науки и повседневного общения апологетами частной собственности и индивидуализма.

Однако, поток реальной жизни постепенно все ставит на свои места. При внимательном изучении коллективизм оказывается тем самым организационно-управленческим принципом, который, с одной стороны, представляется оптимальным типом отношений между людьми во взаимосвязанной деятельности (в том числе, трудовой), а с другой стороны, выступает как единственный гарант выживания и развития человечества в усложняющихся условиях его существования. Важно при этом правильно понимать этот принцип и не приписывать ему те крайности требований безоговорочного и полного подавления интересов личности, якобы, в пользу общества или отдельных общностей, что бесосновательно приписывается коллективизму, а на самом деле представляет собой идеологизированное извращение принципа коллективизма, доводящего до абсурда — заявления о том, что именно на этом принципе строятся тоталитарные государственные структуры.

Поставленная перед российским обществом задача обеспечить существенный рост экономики на основе разработки и внедрения инновационных технологий не может быть решена без создания нового типа высоко профессиональных и сплоченных коллективов, поддержанных правильной организацией их образа жизни, соответствующего уровню социальной жизни современного российского общества и социальным потребностям новых, молодых поколений.

Список литературы:

1. Бляхман Л. С. Производственный коллектив. — М.: Политиздат. 1978. — 192 с.
2. Шкаратан О. И. Промышленные предприятия: социологические очерки. — М.: «Мысль», 1978. — 263 с.
3. Чангли И. И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. — М.: ЦСП, 2002. — 451 с.
4. Куртиков Н. А. Социальный объект управления — коллектив. — М.: «Московский рабочий». 1974. — 119 с.
5. Грамов М. В., Корытов К. Г. Трудовой коллектив. Проблемы развития. — М.: «Политиздат». 1975. — 191 с.
6. Проблемы разработки планов социального развития на промышленных предприятиях. — Л.: «Наука». 1967. — 113 с.
7. Ельмеев В. Я. Методологические основы социального планирования. — М., 1974. -167 с.
8. Ельмеев В.Я. Проблемы социального планирования.— Л.: Лениздат. 1977. — 151 с.
9. Лебедев П. Н., Пашков А. С. К вопросу построения общей теории социального планирования / Социологические исследования. 1977, № 4.
10. Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Отв. ред. А.С. Пашков. — Л.: Изд-во ЛГУ. 1980. — 119 с.
11. Гордон Л. А., Клопов Э. В. Оников Л. А. Черты социалистического образа жизни. — М.: «Знание». 1977. — 159 с.
12. Коллектив и личность. Сб. ст. Вступ. ст. Л.И. Новиковой. — М.: «Знание». 1974. — 98 с.
13. Давидок Г.П. Диалектика образа жизни коллектива и личности / Коммунист Белоруссии, 1977, № 5.
14. Русалинова А.А. Влияние образа жизни трудового коллектива на развитие личности / Психология личности и образ жизни / Под ред. Е.В. Шороховой. — М.: «Наука», 1987. — С. 182-185.
15. Русалинова А.А. Бригадный эффект и социально-психологические механизмы его возникновения // Русалинова А.А. Проблемы промышленной социальной психологии. Избранные труды. — СПб.: Изд-во СПбГУ. 2009. — С. 408-410.