

Социально-психологический климат трудового коллектива
в условиях перехода на новые формы хозяйствования

Современный инженер-педагог должен обладать разносторонними знаниями в области социальной психологии, уметь использовать их в быстро меняющейся практике. Специфика деятельности педагога, занимающегося подготовкой будущих производственников, такова, что помимо аудиторной работы со слушателями и учащимися он сталкивается с конкретным производством. Поэтому для него может оказаться полезным собственный или почерпнутый в литературе анализ социально-психологического климата трудового коллектива предприятий, особенно в настоящее время, когда происходит значительное изменение всей производственной ситуации в стране. В данной статье предлагается опыт такого анализа.

В условиях перестройки советской экономики, перехода на новые формы хозяйствования необходим тщательный анализ различных сторон и уровней производственных отношений. Чтобы человек приносил максимальную пользу производству, а производство — человеку, требуется учет особенностей и закономерностей развития отношений в коллективе. Исследования показывают, что решение основных социально-психологических проблем на производстве увеличивает производительность труда на 8-12%, а в ряде случаев — на 15-18% [1]. Американский ученый Ч.Макмиллан отмечает, что на современном этапе научно-технической революции новым стимулом роста заинтересованности, мобилизации становится не конкуренция и внешний контроль, а сотрудничество, коллегиальность, самоконтроль [2]. Это наталкивает теоретиков и практиков управления на изучение и использование социально-психологических закономерностей в производственных организациях.

Задача нашего исследования — подвергнуть анализу состояние социально-психологического климата (СПК) трудового коллектива в годы, предшествующие перестройке, и при переходе на новые формы хозяйствования; рассмотреть факторы СПК с точки зрения их позитивного и негативного влияния. Поиск социальных детерминаций ин-

тересуемого явления, думается, позволит ближе подойти к разработке путей оптимизации деятельности по улучшению СПК.

I. Основные понятия. Структура и факторы социально-психологического климата

Сначала рассмотрим те основные понятия, которыми мы будем пользоваться в нашей работе.

Социально-психологический климат. В литературе имеют место его неоднозначные толкования. Мы воспользуемся определением Б.Д.Парыгина, который названное явление понимает как "преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности"[3].

Коллектив. За основу возьмем определение коллектива, сформулированное А.В.Петровским и В.В.Шпалинским: "Коллектив - это организованная группа, в которой члены объединены общими ценностями, целями и задачами деятельности, значимыми для группы в целом и для каждого ее члена в отдельности, где межличностные отношения опосредствуются общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности"[4]. Не в каждой организованной группе находятся в соответствии личные, групповые и общественные интересы, следовательно, не каждая группа является подлинным коллективом, поэтому понятие "коллектив" будем употреблять в более широком значении, как объединение людей для какой-либо деятельности.

Коллективы могут быть трудовыми и нетрудовыми (где члены группы связаны игровой, спортивной, учебной деятельностью и т.п.). Мы ограничим исследование трудовым коллективом.

Новые формы хозяйствования. Перестройка советского общества породила такие формы хозрасчета, как первая, вторая и третья модели, арендный подряд, кооператив. Все названные формы представляют собой ступени экономической самостоятельности. В задачу нашего исследования не входит анализ каких-то конкретных моделей. Для нас важнее сам факт перехода на новые условия хозяйственной деятельности и сдвиги в СПК трудового коллектива, происходящие при этом. Кроме того, мы ограничим область нашего исследования трудовыми коллективами государственных промышленных предприятий.

Чтобы более последовательно анализировать СПК коллектива, необходимо вскрыть его структуру и факторы, воздействующие на него.

Структура СПК. Б.Д.Парыгин выделяет два основных компонента:

1) отношение людей к труду; 2) отношение людей друг к другу. Второй элемент включает отношения между товарищами по работе и отношения в системе руководства и подчинения [3, с.12]. Кроме того, каждый из названных составляющих СПК имеет два основных параметра психического настроя: эмоциональный и предметный. Под предметным настроем автором подразумевается направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности, под эмоциональным — отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами [3].

Структура СПК, предложенная Б.Д.Парыгиным, содержит ярко выраженный оценочный момент СПК, который весьма важен при сравнительной характеристике изучаемых явлений.

На состояние СПК первичного коллектива оказывают воздействие следующие факторы:

1. Система социальных отношений общественно-экономической формации в целом.
2. Социальные и социально-психологические тенденции современной НТР.
3. Культура труда и управления в данной социальной организации.
4. Культура межличностных человеческих отношений и общения [3, с.27].

Выяснив основные опорные положения, перейдем к СПК трудового коллектива в годы застоя, а затем периода перестройки экономических отношений.

2. Социально-психологический климат коллектива в годы застоя

Общую оценку СПК трудового коллектива в годы застоя дать сложно. Рассмотрим проблему под углом зрения факторов, воздействующих на СПК и его структурные компоненты. Первая группа факторов (по Б.Д.Парыгину) являлась неблагоприятной. Это объясняется господством административно-командной системы управления, которая отличается жесткой иерархией и номенклатурным принципом подбора кадров. Руководители предприятий и их подразделений имеют при этом прямую зависимость от вышестоящих организаций и должностных лиц, но экономически и политически не зависят от коллективов, находящихся в их подчинении. В данных условиях каждое должностное лицо заинтересовано в показателе, "отчетном благополучии": "В системе нет иных стимулов, кроме стимула выполнять волю вышестоящего звена" [5]. Стремление достигнуть желаемой цифры приводит нередко

к искажению сути проводимых мероприятий. Нижестоящее звено может быть занято выполнением плана, спущенного сверху, независимо от его целесообразности и общественной значимости.

Руководитель, поставленный в жесткие рамки приказов, вынужден выражать интересы вышестоящих органов управления. Помимо того, что функциями управления и исполнения наделены разные субъекты, уместно говорить о столь же дифференцированных интересах этих социальных групп (управляющих и управляемых). Экономическая независимость администрации от трудового коллектива усугубляет несоответствие интересов, что приводит в определенный момент к отрыву от запросов подчиненного коллектива.

Вслед за экономической и политической бесконтрольностью может появиться нравственная неразборчивость, которая выражается в попрании моральных принципов и норм. В обеспечении групповых интересов управленцев зачастую используются всевозможные недовольные средства: наговор, интриги, придирки к мелочам, грубость, шантаж, подкуп и т.п. Этот набор элементов давления на неугодных используется не столько вследствие личных моральных качеств управленцев, сколько является атрибутом механизма самозащиты и выживания бюрократии. Неумевший пользоваться данным механизмом или не принимающий его из моральных и принципиальных соображений терпит фиаско и выводится из системы. Так формируется норма отрицательного подбора кадров управления (т.е. когда больше подходят в "руководящую обойму" люди беспринципные, грубые и т.п.). Когда запускается механизм самозащиты, накаляется социально-психологическая атмосфера. Если подобная ситуация затягивается на месяцы, годы, то формируется нездоровый СПК коллектива, где практически трудно уловить причины и следствия конфликтных ситуаций.

Таким образом, система социальных отношений страны в годы застоя не способствовала формированию здорового СПК коллектива. Названный фактор СПК, на наш взгляд, оказывает решающее воздействие на характер других факторов. Поэтому культура управления, проблемы которой мы уже коснулись, когда говорили об отношениях между руководителями и подчиненными, также не могла быть в те годы благоприятной для СПК трудового коллектива.

Объем работы не позволяет привести анализ других факторов, воздействующих на СПК в годы застоя. Поэтому ограничимся констатацией неблагоприятности всей совокупности факторов того периода. В качестве обоснования приведем лишь такие данные: 1) 40% работников в промышленности заняты малоквалифицированным ручным

трудом; 2) доля расходов государства в те годы на профобучение сокращалась [6,7]. Это показатели культуры труда, но они могут быть оценены под углом зрения удовлетворенности трудом как составной части СПК коллектива.

3. Социально-психологический климат коллектива в условиях перехода на новые формы хозяйствования

В условиях перестройки всех сфер общественной жизни, в том числе производственной, должен измениться характер факторов СПК. Их негативный заряд должен смениться на позитивный. Однако этот процесс длителен и пока рано ожидать коренного улучшения. Для нас важнее всего уловить объективные тенденции, которые, нарастая, смогли бы привести к ожидаемым результатам.

Перестройка общества затрагивает интересы людей, поэтому безболезненно протекать не может. Обязательно должны столкнуться новаторская и консервативная позиции. Следовательно, одним из следствий перестройки должен явиться рост конфликтности в различных сферах общественной жизни [8]. Очевидно, "климатические возмущения" становятся индикатором перемен в трудовых коллективах. Реальная перестройка должна изменить характер конфликтов. Склоки, передраги, "тихий саботаж" и т.п. уступают место открытому, аргументированному предъявлению взаимных требований. В этом случае конфликт исчерпывает себя быстрее, в результате коллектив избавляется от гнетущей атмосферы недосказанности.

В настоящее время налицо рост подобной конфликтности. Конфликты преимущественно происходят по вертикальному срезу отношений: подчиненные - руководители. Периодическая печать изобилует примерами на этот счет.

При переходе на новые формы хозяйствования повышается самостоятельность производственных единиц. Трудовые коллективы получают значительную свободу инициативы, которая направляется в целом на улучшение дел предприятия. Больше учитываются интересы каждого члена коллектива. Начинает преодолеваться отчуждение труда. Результатом становится оздоровление СПК. Так, например, директор Свердловского завода лесного машиностроения говорит: "Раньше в цехи хоть не заходи: крики, жалобы, какая-то скрытая анархия, все взвинченные, виноватых ищут... А сейчас на вопрос, как дела, Вам обязательно расскажут сначала об удачах, каких-то

находках, идеях, предложениях и только потом заведут разговор о проблемах, так называемых узких местах" [9] .

К сожалению, подобная ситуация складывается не везде. Да и коллектив упомянутого завода все больше начинает испытывать давление вышестоящих инстанций, не желающих расставаться с монополий властью. Зачастую с помощью обходных маневров министерствам и ведомствам удается ограничить самостоятельность предприятий и выхолостить прогрессивную идею хозрасчета. Неудивительно, что трудящиеся организаций, перешедших на новые формы хозяйствования, зачастую не ощущают перемен.

Перестройка на индивидуальном и групповом уровнях воспринимается в этом случае как очередная кампания. На эту мысль наталкивает негативное отношение ряда работников к выборности руководителей предприятий и их звеньев. Опасения, что выборы превратятся в выдвижение удобного, нетребовательного управленца, имеют основания лишь в самом начале работы по-новому, когда трудящиеся на собственном опыте еще не убедились, что их благополучие во многом зависит от качеств руководителя, его способности без помощи извне вывести предприятие из трудностей. Там же, где нет подлинной самостоятельности, производственная организация будет находиться в усредненных условиях, продиктованных главкомом, министерством и т.п., независимо от способностей руководства.

Поспешное свертывание выборности руководства предприятий, думается, затормаживает демонтаж административной системы, а следовательно, усложняет вопрос оздоровления СПК трудовых коллективов.

Повышается ли культура труда как фактор СПК при переходе на новые условия хозяйствования? Наглядный показатель роста культуры труда - увеличение производительности труда. Оно может достигаться такими путями: 1) усилением интенсивности труда, 2) внедрением достижений НТП, 3) экономией всех ресурсов. Наиболее перспективен второй путь. Но он сложен и в настоящее время малореален. Третий путь тоже труден, так как не сформировалась культура ресурсосбережения. Остается первый путь, который порождает много проблем социально-психологического порядка. Интенсификация труда за определенными пределами приводит к чрезмерному переутомлению, боязни труда, неудовлетворенности работой. Этот путь

не повышает культуру труда, потому что он не способствует человекоформированию, а наоборот, разрушает личность. Неудовлетворенность трудом (составная часть СПК) снижает "планку" жизненного оптимизма. Руководство предприятий в этом случае, осознавая серьезность ситуации, пытается поправить дело повышением зарплаты через интеграцию с кооперативами и другие обходные пути. Однако трудящиеся понимают зыбкость такого положения, что не повышает степень удовлетворенности.

Культуру труда характеризует также квалификация работников. Предполагалось, что переход на новые формы хозяйствования даст каждому работнику стимул для заинтересованности в росте собственного квалификационного уровня. Что же получается на практике? Данные опроса, проведенного автором в 1989 году на Первоуральском новотрубном заводе (ПНТЗ), показывают, что квалификацию желает повысить большинство (57 из 85 опрошенных). Однако технической библиотекой при этом пользуются лишь 29 (постоянно - 7). Многие не имеют представления о существовании системы повышения квалификации на предприятии. Это говорит о том, что желание не превращается пока в инициативное действие. Всесоюзные социологические исследования экономического, политического и нравственного сознания, проведенные Академией общественных наук при ЦК КПСС, обнаружили более тревожную ситуацию: за период между двумя опросами (1986 год и 1988 год) с половины до четверти уменьшилась доля респондентов, выразивших желание повысить свою деловую квалификацию [10]. Получается, что не только не происходит оживления интереса к профессиональному самосовершенствованию, но и наметился крен в сторону атрофии этого интереса.

Таким образом, со стороны квалификации культура труда не повысилась.

Показательно характеризуют культуру труда условия производственной деятельности (условия труда). Улучшаются ли они при переходе на новые формы хозяйствования? Данными на этот счет мы не располагаем. Воспользуемся результатами собственного пилотажного исследования. На вопрос "Хотели бы Вы, чтобы Ваши дети трудились там, где работаете Вы?" из 85 работников ряда цехов ПНТЗ отрицательно ответили 60, решающим фактором при этом 43 человека назвали неблагоприятные условия труда. Разумеется, за короткий срок положение измениться не может. Но вот данные, свидетельствующие о степени оптимизма: 52,4% опрошенных считают нереальным выход предприятия на передовые рубежи НТП в ближайшие 10-15 лет

(17% затруднились дать ответ). Это говорит о неуверенности в переменах к лучшему, в том числе в вопросах условий труда. Думается, что там, где хозрасчет подлинный и где трудовые коллективы добились определенных успехов, они могут поставить вопрос об улучшении условий труда и решить его самостоятельно.

Таким образом, у нас нет веских оснований констатировать заметный рост культуры труда за последние 2-3 года хозяйственной реформы. Следовательно, данный фактор СПК коллектива не изменился сколько-нибудь значительно, чтобы повлиять на удовлетворенность трудом и оздоровление внутригрупповых отношений.

Рассмотрим следующий фактор СПК — культуру межличностных отношений и общения. В этом факторе можно отметить укрепление когнитивного плюрализма, который понимается как "способность не считать свою точку зрения единственно верной, готовность, несмотря на субъективную уверенность в правильности своей позиции, принять противоположную точку зрения" [11]. Терпимость к инакомыслию формируется под воздействием перестроечных процессов в обществе. Она способствует осуществлению различных мнений без конфронтации, что немаловажно для поддержания здорового климата коллектива.

Исследователи отмечают наличие нескольких слоев межличностных отношений в коллективе по степени значимости для процесса производства. На наш взгляд, на нижней ступе (отношения, не связанные с совместной деятельностью) происходит развитие тенденции на сплочение, взаимопонимание. Данная тенденция связана с расширением гласности, демократизации в обществе. Происходит консолидация (сначала лишь на эмоциональном уровне) рядовых работников по вопросам политики, социальной справедливости и т.п.

Сопоставляя события, происходящие в стране и на собственном предприятии, работники исполнительского труда спланиваются (через СТК или неформальные образования) и выдвигают требования перед администрацией.

Получается (разумеется, не на всех предприятиях) некоторое оздоровление межличностных отношений в горизонтальном плане, но обострение — по вертикали.

В подобных условиях может произойти произвольное свертывание культуры отношений. Отсутствие продуманной аргументации, эмоциональный всплеск чреват возникновением рецидивов грубости, бессмысленной перепалки, необоснованных обвинений. Администраторы, не имея аргументов, а также уличенные в нечистоплотности, склонны изрекать: "Не Ваше дело!", "Все равно будет по-моему!" и т.п.

Главное, здесь необходимо блокировать недозволённые (безнравственные) психологические механизмы самозащиты, чтобы в коллективе не произошёл раскол по непринципиальным мотивам.

Фактор социально-психологических последствий НТР мы не включаем в анализ СПК периода перехода на новые условия хозяйствования по следующему соображению: лозунг "Перестройка через ускорение социально-экономического развития" снят как ошибочный (или преждевременный), так как общество в данный момент не располагает ресурсами, необходимыми для таких мер, как решительное техническое перевооружение производства, поэтому вряд ли следует ожидать в ближайшее время изменений в названном факторе.

Мы произвели некоторый сравнительный анализ факторов СПК трудового коллектива в условиях так называемого застойного периода и периода перехода на новые формы хозяйствования промышленных предприятий. В ряде доказательств использовались данные социологических исследований, высказывания теоретиков и практиков. Там же, где не доставало цифрового и фактического материала, приходилось прибегать к собственным соображениям и сугубо визуальным наблюдениям. Поэтому выводы, приводимые нами ниже, правильнее расценивать лишь как предположения, для обоснования которых требуется более глубокий анализ.

Выводы.

1. Социально обусловленные факторы СПК коллектива в условиях застоя преимущественно неблагоприятны. Они способствовали формированию нездоровой социально-психологической среды.

2. В годы перестройки произошёл сдвиг в характере факторов СПК.

3. В целом оздоровление СПК происходит медленно. Улучшение наблюдается там, где осуществляется реальный, подлинный хозяйственный расчёт.

4. В условиях перестройки неминуемо возрастает конфликтность коллективов, так как происходит столкновение старых и новых взглядов, психологических установок и т.д.

Для того чтобы оздоровление СПК стало ведущей тенденцией, необходимо последовательное развитие производственной демократии, самоуправления, в управленческой деятельности — реального учёта групповой психологии.

Литература

1. Тощенко Ж.Т. Социальные резервы труда. М.: Политиздат, 1989. С.136.
2. Макмиллан Ч. Японская промышленная система. М.: Прогресс, 1988. С.191.
3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Л.: Наука, 1981. С.11.
4. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. М.: Просвещение, 1978. С.69.
5. Попов Г.Х. Корень проблем. О концепции экономической перестройки. М.: Политиздат, 1989. С.17.
6. Трудящиеся и производство: преодоление отчуждения // Полит. образование. 1989. № 17.
7. Бреев Б.Д. Человек и производство. М.: Мысль, 1989. С.74.
8. Гошман Л.Я. Психологические аспекты торможения социальных изменений // Вопр. психологии. 1988. № 6.
9. Лившиц В., Парфенов С. Вышел завод из министерства // Экономика и жизнь. 1990. № 5. С.8.
10. Тощенко Ж., Бойков В. Экономическое сознание и отчуждение труда (опыт социологического анализа) // Обществ. науки. 1989. № 2. С.196.
11. Гошман Л.Я. Психологические аспекты торможения социальных изменений // Вопр. психологии. 1988. № 6. С.7.

В.И.Гуштан, К.П.Стожко,
Л.В.Реметова, И.В.Волосок,
Е.И.Жукова

Свердловский инженерно-
педагогический институт

Психолого-экономические аспекты развития работо-
способности хозяйствующих субъектов в условиях перехода
к рыночным отношениям

Перестройка профессионально-технического образования в условиях перехода к рыночным отношениям немислива без формирования нового типа экономического мышления, являющегося важным фактором дальнейшего повышения работоспособности людей, их заинтересованности в результатах собственной деятельности. Поэтому психолого-экономический анализ данной проблемы представляется своев-