**Социально-психологические аспекты активизации человеческого фактора**

Стратегический курс КПСС на ускорение социально-экономического развития страны предполагает «качественное преобразование всех сторон жизни советского общества: коренное обновление его материально-технической базы на основе достижений научно-технической революции; совершенствование общественных отношений и в первую очередь экономических; глубокие перемены в содержании и характере труда, материальных и духовных условиях жизни людей; активизацию всей системы политических, общественных и идеологических институтов» (Программа Коммунистической партии Советского Союза. Новая редакция, с. 24). Успешное решение этих задач связано с повышением роли человеческого фактора. Анализ содержания человеческого фактора в современных условиях, необходимости его активизации, выявления его конкретных механизмов — задача всего комплекса общественных наук. Важное место в решении этой задачи должна занять социальная психология. Для выявления специфики социально-психологического подхода к анализу этой проблемы необходимо иметь в виду, что в партийных документах речь идет не только об активизации человеческого фактора в сфере производства, но во всех сферах общественной жизни. Следовательно, предполагается необходимость комплексного исследования человеческого фактора, в рамках которого каждая из научных дисциплин должна определить свой собственный подход. Доказательством того, что социально-психологический анализ в данном случае необходим, является не только то, что в условиях научно-технического прогресса и все более усложняющихся форм общественной жизни объективно возрастает потребность в большей активности человека, но и то, что в этих обстоятельствах уменьшается значение внешних форм контроля за деятельностью человека и, напротив, увеличивается значение внутреннего контроля. Именно в нем следует искать резервы мотивации трудовой деятельности человека, его общей социальной активности и т.д. Поэтому для более целенаправленного исследования этой проблемы в социальной психологии следует точно обозначить специфику ее подхода, например, по сравнению с экономическим или социологическим подходом.

В рамках социально-психологического исследования «человеческий фактор» целесообразно трактовать не просто как общий потенциал совокупного субъекта общественного развития, но более конкретно на двух основных уровнях анализа. Первый включает анализ возможностей, способностей, навыков отдельной личности; второй — анализ потенциала каждой социальной группы, коллектива. На каждом из этих двух уровней необходимо выявление таких характеристик потенциала, которые относятся к активности личности и группы в сфере трудовой деятельности, и к росту общей активности, проявляющейся в сфере гражданской, политической, духовной жизни. В задачу социальной психологии входит исследование связи, существующей между активизацией *работника* и *гражданина.* В отличие от экономического и социологического подхода речь идет не только об изучении *условий* для всестороннего раскрытия возможностей человеческого фактора, но и о его *формировании.*

В какой мере социальная психология готова к решению этих задач? На какой фундамент можно опереться, раскрывая перспективу такого решения?

Из всей совокупности фундаментальных идей, разрабатываемых в отечественной социальной психологии в последние годы, целесообразно прежде всего выделить тот блок, который относится к анализу совместной групповой деятельности, ибо именно в этом блоке исследований более всего сконцентрированы проблемы, имеющие отношение к активизации человеческого фактора. Как известно, важным достижением советской социально-психологической науки явилось создание концепции деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе, позволившей рассмотреть совместную деятельность как важную детерминанту развития не только всех групповых процессов, но и самой личности [9]. Продуктивность этой идеи была доказана в многочисленных экспериментальных исследованиях. Вместе с тем уже при интерпретации их результатов, а также в ряде теоретических дискуссий было установлено, что при всей важности понимания совместной деятельности как детерминанты групповых процессов остается еще много феноменов жизни группы, которые воздействием одной совместной деятельности обеспечены быть не могут прежде всего в тех случаях, когда сама совместная деятельность оказывается не настолько развитой, чтобы автоматически повлечь за собой развитие всего спектра внутригрупповых отношений.

В связи с обнаружением этого факта в социальной психологии наметились две другие линии развития, каждая из которых, отнюдь не отказываясь от принципа деятельностного опосредствования, предполагала его развитие и дополнение. Одна из этих линий связана с исследованиями в области социально-психологического тренинга, предусматривающими поиск своего рода компенсаторных механизмов, которые должны быть включены для активизации групповых процессов в тех случаях, когда сама по себе совместная деятельность не вызывает значимых изменений в характере групповой активности [8]. Идея активного социально-психологического воздействия предполагает именно дополнительные факторы влияния на внутригрупповые отношения *наряду* с совместной деятельностью. Вторая линия реализована не только в рамках проблематики социально-психологического тренинга, но и в более широком подходе, ориентированном на выявление факторов, влияющих на *саму* совместную деятельность. В данном случае речь идет не столько о компенсаторных механизмах, *дополняющих* совместную деятельность, сколько о механизмах, ее *активизирующих* и способствующих ее развитию. В исследованиях этого блока в качестве важнейшего фактора рассматривается общение, развитие которого служит оптимизации совместной деятельности. В социальной психологии поставлена новая задача, как бы «обратная» той, которая решалась в рамках концепции деятельностного опосредствования: теперь анализу подвергается не воздействие совместной деятельности на общение (как и на другие групповые процессы), а, напротив, воздействие общения на совместную деятельность[[1]](#footnote-1)1. Эта идея оказалась продуктивной и позволила сконцентрировать внимание на специфически психологических средствах оптимизации совместной деятельности, что имеет принципиальное значение на уровне фундаментальной науки, так как делает известный шаг на пути объяснения взаимодействия психологических и непсихологических характеристик жизнедеятельности человека.

Каждая из двух обозначенных тенденций означала позитивный вклад в развитие социальной психологии и составила часть того фундамента, на котором сегодня необходимо развернуть исследования, связанные с активизацией человеческого фактора. Вместе с тем каждая из этих тенденций, взятая в отдельности, вряд ли достаточна для выполнения такой задачи. Сегодня представляется крайне необходимой большая интеграция двух обозначенных подходов, т. е. необходимость *одновременного* изучения как воздействия совместной деятельности на общение, так и общения на совместную деятельность. Прямым следствием такой интеграции должен быть не только поиск механизмов, компенсирующих «недоработки» в совместной деятельности, но и активное вмешательство в сам процесс ее проектирования. С точки зрения идей фундаментальной науки, это означает расширение возможностей психологии в конструировании непсихологического образования (каковым в целом является совместная деятельность). С точки зрения прикладных задач, такой подход раскрывает перед социальной психологией новые возможности, в частности для определения конкретных способов активизации человеческого фактора.

Эти общие соображения могут быть раскрыты на конкретных примерах проблематики «человеческого фактора» в социальной психологии. Естественно, что в ее разработке большое значение имеют все, в том числе классические, темы социально-психологических исследований: процессы коллективообразования (например, источники мотивации трудовой деятельности; сверхнормативная активность личности и др.); процессы принятия групповых решений (например, поиск оптимального решения в условиях взаимодействия); процессы социальной перцепции (в частности, анализ механизмов лучшего понимания другого человека как средство оптимизации совместных действий с ним как с партнером по деятельности и как условие выявления духовного потенциала другого человека) и т. п. Однако задача активизации человеческого фактора ставит перед социальной психологией ряд совершенно новых проблем и обозначает новые акценты в проблемах традиционных. В качестве примеров можно указать на три области исследований.

1. *Проблема инноваций (нововведений)* — комплексного процесса создания, распространения и использования новых практических средств с целью удовлетворения новой общественной потребности или более полного удовлетворения уже существующих потребностей [5]. Поскольку всякое нововведение сопряжено с изменениями не только в вещественной, но и в социальной среде, необходим анализ этого явления и со стороны всего комплекса общественных наук. Определенная разработка проблемы уже существует в социологической литературе, где, в частности, предложена типология тех задач, которые стоят не только перед социологией, но и перед социальной психологией в связи с изучением процесса нововведения (анализ факторов, влияющих на возникновение и распространение инноваций; социальное содержание самих инноваций и их последствий). Так, при выяснении условий, определяющих успешность или неуспешность распространения нововведения, большое значение приобретает анализ социальных установок и позиций как субъектов творчества инноваций, так и субъектов их принятия. Понятие «субъект» во втором случае не должно рассматриваться как метафора: эффект нововведения достигается именно тогда, когда оно не только предложено, но и активно *принято.* Поэтому, как показано в ряде исследований социологов [5], [6], [9] инициативность предполагается не только на стадии разработки нововведения, но и на той стадии, когда оно обретает свою действительную жизнь.

Для социальной психологии крайне важно на каждой из этих стадий выделить два типа субъектов деятельности: личности (в данном случае личности руководителя) и группы (прежде всего трудовые коллективы). Что касается руководителя, то его позиция в отношении инновации определяется ее направленностью, т. е. тем, исходит ли она сверху, разработана самим руководителем или предложена подчиненными. На основании социологических исследований предложена типология руководителей с точки зрения их отношения к нововведениям: «консервативный», «декларативный», «прогрессивный», «колеблющийся», «одержимый» [6; 45]. Однако многое остается здесь для социально-психологического анализа.

Прежде всего встает вопрос, как соотносится выделенный параметр руководства с традиционно описанными в социальной психологии стилями руководства. В этой связи возникает сомнение: уместно ли давать типологию *руководителей* по этому параметру? На наш взгляд, целесообразнее говорить о типах «инновационной деятельности» руководителей, причем специальной задачей при этом останется исследование того, какую роль в выделении таких типов играет, с одной стороны, характер деятельности (ее содержание), а с другой стороны — индивидуально-психологические характеристики руководителя. Такое исследование не только обогатит общую разработку вопроса о руководстве и управлении в социальной психологии, но и позволит создать более детальные практические рекомендации, применимые в системе подготовки руководителей, например включение в разнообразные программы тренинга специальных занятий по формированию позитивной установки руководителей на «инновационную деятельность», особого типа мотивации. Предварительным условием разработки специальных программ тренинга должно быть проведение комплекса исследований, которые выявили бы оптимальную тактику поведения руководителя в рамках общей инновационной стратегии.

Другое направление социально-психологических исследований связано с изучением таких субъектов инновационной деятельности, как группы и коллективы, состоящие из непосредственных исполнителей, которым предстоит принять, освоить нововведение, а в ряде случаев выступить его инициатором. А.И. Пригожин отмечает, что, подобно руководителям, группы также могут иметь принципиально различные позиции относительно нововведений, зависящие, в частности, от их направленности [9; 30]. В том случае, когда нововведение предлагается «сверху», группы реализуют *внешнюю стратегию;* в том случае, когда нововведение разрабатывается в коллективе, реализуется *внутренняя стратегия.* Установлено, что заинтересованность работников, поддержка ими нововведения выше при внутренней стратегии, и, напротив, сомнения, возражения в большей мере присутствуют при внешней стратегии [6; 50].

В условиях этих двух стратегий развертывается различный набор социально-психологических феноменов. Так, принятие нововведения, предложенного сверху, может тормозиться разными причинами: трудностью ломки устоявшихся представлений, ложными стереотипами относительно новых методов работы, опасениями, связанными с необходимостью переучиваться, и т. п. Хотя результат во всех этих случаях может быть один и тот же — неприятие нововведения, психологическое содержание процесса остается весьма различным. А для преодоления возникшего сопротивления крайне важен анализ именно этого психологического содержания. Точно так же в ситуации внутренней стратегии необходима детальная разработка психологических механизмов формирования установки на продуцирование нововведения. По-видимому, на языке социальной психологии эта проблематика может быть обозначена как формирование установки на коллективную, особым образом мотивированную творческую деятельность. В более широком плане весь этот комплекс проблем должен быть привязан к исследованиям процесса коллективообразования. В частности, это вопрос о значении такого фактора в принятии инновации, как уровень развития группы. Пока еще нет специальных исследований о том, означает ли более высокий уровень развития группы повышение ее активности в продуцировании или принятии нововведений. Между тем проблема эта важна не только в теоретическом, но и практическом плане. Родившаяся в трудовых коллективах в последние годы бригадная форма организации труда сама по себе есть нововведение. Как известно, в условиях общего позитивного эффекта, который дает эта форма, в ней остается ряд невыясненных, в том числе психологических, вопросов. Один из них — это вопрос о том, при всякой ли степени зрелости коллектива эта форма оправдывает себя. Следовательно, и здесь сохраняется простор для социально-психологического исследования. Активизация человеческого фактора проявляется и в том, насколько реализуется и руководителями, и подчиненными деятельность по созданию, распространению и использованию нововведений. Причем, как и во многих других случаях, здесь допустимы два уровня социально-психологического анализа: локальный, когда исследуется судьба конкретного нововведения (технологического или социального) с точки зрения его субъекта (отдельного работника или трудового коллектива), и глобальный, когда речь идет о нововведениях широкого социального плана, где принятие или непринятие его обусловлено всем спектром гражданских качеств членов общества.

2. *Проблема социальной справедливости* также относится к числу новых для социальной психологии проблем, возникающих в связи с задачей активизации человеческого фактора. В новой редакции Программы КПСС социальная справедливость названа одной из задач социальной политики наряду с такими задачами, как улучшение условий жизни, сближение классов и групп, совершенствование национальных отношений. Прежде чем охарактеризовать роль социальной психологии в выполнении этой задачи, необходимо сделать два предварительных замечания.

Во-первых, завоевание социальной справедливости есть результат исторического развития. Сам лозунг «справедливость», как известно, наполнялся в разные эпохи в устах различных прогрессивных сил различным содержанием. Социалистическая революция обеспечила качественно новый уровень социальной справедливости, ликвидировав частную собственность на средства производства. Однако завоевание социальной справедливости на таком глобальном уровне не снимает вопроса о более частных проявлениях несправедливости. В.И. Ленин отмечал: «Маркс показывает *ход развития* коммунистического общества, которое вынуждено сначала уничтожить *только* ту «несправедливость», что средства производства захвачены отдельными лицами, и которое *не в состоянии* сразу уничтожить и дальнейшую несправедливость, состоящую в распределении предметов потребления «по работе» (а не по потребностям)» [1; 93—94]. Таким образом, на этапе развитого социализма справедливость не является синонимом полного социального равенства. Справедливость выступает как понятие о должном, как принцип адекватного соотнесения распределения благ между людьми при условии их реального вклада в общественный труд. Справедливость воспринимается людьми как «соответствие между ролью индивидов (групп) в жизни общества и их социальным положением, между правами и обязанностями, деянием и воздаянием, трудом и вознаграждением, преступлением и наказанием, заслугами и общественным признанием» [12; 118]. Отсюда — содержание социально-психологической проблематики справедливости. Ее восприятие индивидами осуществляется не только как восприятие общих принципов социальной политики, но и как осмысление конкретных факторов общественного благополучия в непосредственном окружении. Сама по себе социальная политика не гарантирует автоматически в каждом человеке абсолютно справедливых действий. Нужна еще огромная воспитательная работа, сила общественного мнения, чтобы привить каждому члену общества образцы справедливого поведения и нетерпимость к проявлениям несправедливости. Именно в решении этой задачи наряду с другими общественными дисциплинами может сказать свое слово и социальная психология.

Во-вторых, определенный интерес к исследованию проблем социальной справедливости имеет место в традиции социально-психологического знания. Однако этот интерес, как это ни парадоксально, сформировался в американской социальной психологии, т. е. в обществе, где по большому счету не решены проблемы социальной справедливости. Может быть, именно поэтому исследования справедливости приобрели здесь специфический характер: развиваясь в рамках социального обмена, они игнорируют, как правило, глобальные социальные проблемы и концентрируются на каждом отдельном акте обмена, обсуждая условия его справедливости. О развитии исследований в этой области свидетельствует как факт многочисленных публикаций (см. [13]), так и неоднократно заявляемая претензия рассматривать теорию справедливости как попытку построения «общей теории социального взаимодействия» [15]. Однако заданная идеологическим контекстом направленность этих исследований и неприемлемая, с точки зрения советской психологической науки, их методологическая основа не означают отсутствие полезных результатов конкретных экспериментальных работ, касающихся главным образом выяснения психологических механизмов восприятия справедливости. Критический анализ этих результатов и, в особенности, теоретических оснований концепции справедливости в западной социальной психологии представляет собой важное направление советских социально-психологических исследований. Естественно, что главным побудительным мотивом изучения этой области является потребность осмыслить определенное явление жизни советского общества, относительно него сформулировать те практические рекомендации, которые может дать социальная психология.

На основе этих предварительных замечаний можно наметить некоторые линии конкретного исследования проблемы социальной справедливости на социально-психологическом уровне.

Прежде всего это вся совокупность вопросов, относящихся к формированию у человека «образа» социальной справедливости. Как уже отмечалось, в формировании этого образа участвуют две составляющие: общая характеристика общественных отношений, реализующих определенную меру глобальных принципов социальной справедливости, и непосредственная сфера жизнедеятельности человека (его среда, окружение), где в конкретных образцах поведения людей реализуются (или не реализуются) эти принципы. Эта вторая составляющая раскрывает допускаемые иногда нарушения принципа социальной справедливости. Примером такого нарушения может служить наличие *равной* оплаты за *разную* степень усилий, прилагаемых в труде, что является отступлением от принципа распределения, свойственного социализму. Социальной психологии необходимо проанализировать, как подобного рода факты, возникающие, например, в трудовом коллективе, воспринимаются каждым отдельным человеком. Принципиально при этом в обыденном сознании могут возникать субъективные ошибки двоякого рода. С одной стороны, потеря «чувствительности» к фактам несправедливости (например, непонимание того, что отсутствие полного равенства не имеет ничего общего с тем, что кто-то незаконно присваивает долю общественного продукта, которая ему не должна принадлежать). С другой стороны, может возникнуть субъективное восприятие как несправедливости того, что на самом деле в данном социальном контексте является справедливым: например, небольшой размер начисляемой премии может вызвать у работника неудовлетворенность, в то время как именно этот размер премии является адекватным тем усилиям, которые характеризуют труд данного работника.

На языке социальной психологии высвечивание подобных субъективных ошибок возможно при условии более тщательной проработки вопроса о критериях оценки вклада каждого в совместную деятельность. Поскольку ее важнейшим признаком является объединение индивидуальных усилий, постольку адекватное субъективное восприятие вклада каждого работника (и им самим, и руководителем) есть важнейшее условие оптимизации совместной деятельности. Проблемой остается точное определение меры этого вклада — так, чтобы она стала явной, очевидной. Проблема эта не имеет единого решения для различных видов совместной деятельности. В ряде областей промышленного и сельскохозяйственного производства практика выдвинула сегодня предложения для определения меры вклада каждого работника (например, критерий трудового участия в бригадах, работающих на единый наряд). В других сферах не найдены даже приблизительные подходы: хорошо известны сегодня затруднения, с которыми сталкивается сфера научного творчества, особенно в условиях реорганизации структуры научно-исследовательских институтов. Таким образом, проблема справедливой оценки вклада работника в совместную деятельность имеет непосредственное отношение к активизации человеческого фактора, поскольку связана с поиском источников мотивации труда.

Другое направление исследований по проблеме справедливости в социальной психологии — это анализ регуляторов социальной справедливости. Наряду с внешней системой регуляции, задаваемой обществом через совокупность норм, необходимы и внутренние регуляторы справедливых действий и поступков. Вскрытые в партийных документах отрицательные явления в жизни нашего общества свидетельствуют о том, что одних внешних регуляторов недостаточно. Что же касается внутренних регуляторов, то человечество вряд ли выработало какие-либо иные, кроме совести. И хотя категория совести является категорией этики, представляется крайне необходимым разработать эту категорию и в рамках социальной психологии. Дело не только в поиске ее места в категориальном строе психологической науки, но и в развертывании серии экспериментальных исследований, выявляющих факторы формирования нетерпимости к пренебрежению совестью, развития мотивации к его искоренению, обеспечения поддержки, позитивной оценки совестливых членов коллектива и пр. Трудно переоценить значимость практических рекомендаций, которые могут быть получены в таких исследованиях, как для общей системы воспитания, так и в конкретных программах активной социально-психологической подготовки.

Еще одно возможное направление социально-психологического анализа явления социальной справедливости — это своеобразное восстановление в правах проблематики успеха. Активизация человека как работника и как гражданина предполагает и справедливую систему его продвижения, основанную также на адекватной оценке его вклада в совместную деятельность. Хотя первой альтернативой продвижению обычно называется бескорыстие (отсутствие притязаний на повышение за полную отдачу сил), вряд ли следует всякое продвижение отождествлять с карьеризмом, т. е. оценивать негативно. Речь идет не о том стремлении к продвижению, которое превращается в самостоятельный стимул деятельности каждого отдельного работника, а о том, когда руководитель (или в отдельных случаях коллектив) берет на себя заботу о справедливом продвижении того работника, вклад которого в совместную деятельность значителен. При такой постановке вопроса проблема успеха (даже карьеры) не предстает как одиозная, а органично вписывается в традиционную для социальной психологии проблему выдвижения кадров. Психологический анализ характеристик кадрового резерва — довольно часто встречающаяся в последние годы практическая задача, диктуемая социальной психологии обществом. Сегодня отбор кадров, составляющих резерв, или работа с кадровым резервом должна включать в себя и осуществление принципа справедливости. На уровне экспериментального исследования социальная психология может использовать в данном случае методический арсенал, применяемый в традиционных работах по мотивации достижения, атрибуции успеха и неудач и т. д.

Третья сфера относительно новой для социальной психологии проблематики, связанной с активизацией человеческого фактора,— это *исследование противоречий в развитии человеческого фактора.* Природа этих противоречий коренится в том, что в условиях социализма человек, коллектив выступают не просто как активный агент производства, но и как субъект исторического процесса; если речь идет об индивиде — то не только как активный работник, но и как активный гражданин.

Отсюда одно из противоречий можно условно обозначить как противоречие между инструментализмом и духовностью, если этими терминами назвать полярные характеристики работника и гражданина, в широком смысле — личности. Эта проблема уже обсуждалась при осуществлении реформы общеобразовательной и профессиональной школы и выступала как проблема поиска оптимального соотношения профессиональной и общекультурной подготовки учащихся. С одной стороны, научно-технический прогресс требует все более серьезного запаса профессиональных знаний, нового их качества (включающего овладение компьютерной грамотностью), ранней профессиональной ориентации; с другой стороны, нельзя снижать стандарты общего гуманитарного образования, предполагающего не только широкий спектр знаний в области духовной культуры, но и воспитание высоких нравственных принципов, привитие духовности в условиях опасности фетишизации материальных благ, узкопрагматической ориентации части молодежи. В своеобразном виде это противоречие присутствует и в системе высшего образования, и в сфере трудовой деятельности. В обозначении путей разрешения этого противоречия определенную роль может сыграть социальная психология. Методологической основой подхода к этой проблеме может послужить традиционная для психологии постановка вопроса о соотношении «объяснения» и «понимания» [14]. Несмотря на универсальный характер этого противопоставления, его более конкретные производные вторгаются в реальные практические процессы. В сфере науки — это противостояние сциентизма и гуманизма, в сфере подготовки кадров — обозначенное выше соотношение инструментализма и духовности. Хотя вряд ли может быть найден технический рецепт преодоления этого противоречия, задача общественных наук, социальной психологии в частности — включить это противоречие, как минимум, в орбиту своих исследований.

Второе противоречие — это противоречие между творческой активностью личности и исполнительской дисциплиной. Оба эти качества личности обязательно присутствуют во всех перечнях требований, предъявляемых к работнику в условиях современного производства. Социально-психологический анализ проблемы требует более тщательного исследования совместимости этих характеристик. В обыденном языке «творческая активность» понимается часто либо слишком абстрактно, либо, напротив, узко: например, как активность работника в области создания нововведений, рационализаторства, изобретательства и т. п. Поэтому прежде всего необходимо более полное психологическое описание такой характеристики, как «творческая активность личности», соотнесение ее с другими категориями: «активная жизненная позиция личности», а также «независимость», «самостоятельность мнений» и пр. Лишь после такой предварительной работы можно попытаться сформулировать *критерии* проявления творческой активности личности, что позволит более определенно соотнести их с проявлениями исполнительской дисциплины.

В прессе и других средствах массовой информации нередко фиксируется отмеченное противоречие. Особенно в тех случаях, когда отдельные руководители склонны отождествлять исполнительскую дисциплину с абсолютной недопустимостью со стороны подчиненных заявлять критическую позицию, а порой и вообще выражать собственное мнение. Естественно, что возможно и обратное — стремление оправдать любое нарушение дисциплины «самостоятельностью» позиции, выражающейся в отказе выполнять какие бы то ни было распоряжения. Все это — достаточно острые житейские ситуации, и для социальной психологии крайне важно осмыслить, какие из них могут стать объектом научного исследования и привести к выработке практических рекомендаций. Поставленная в партийных документах задача воспитания в каждом члене общества чувства хозяина требует от социальной психологии более пристального внимания к созданию таких практических программ для подготовки руководителей, которые позволили бы четко установить критерии дисциплинированности и соотнесения ее с активной гражданской позицией.

Реальные проблемы, стоящие перед обществом сегодня, вызывают необходимость в уточнении ряда методик, используемых в социальной психологии при анализе проблем управления. Как известно, большое распространение получили различные перечни «качеств личности», причем сам набор этих качеств более или менее произволен. Вряд ли правомерно отсутствие в этих перечнях, например, таких качеств личности, как «независимость суждений», «умение отстаивать свое мнение», «нетерпимость к приспособленчеству», «принципиальность» и т.д. Без необходимых корректив традиционный инструментарий оказывается не соответствующим решению практических задач.

Третий пример противоречия — это противоречие, характерное для позиции коллектива по отношению к какому-либо из своих членов. Оно выражается в дихотомии: вмешательство — деликатность. Как известно, принцип коллективизма не имеет ничего общего с «посягательством» коллектива на все абсолютно стороны жизни каждого члена коллектива. Своеобразной реакцией на отдельные проявления такого посягательства явилась распространенная в обыденной жизни идея о необходимой сдержанности, которую должен проявлять коллектив при обсуждении проблем личной жизни человека. Ясно, что независимость личности, ее право на внутренний мир, в который не вторгается коллектив, есть обязательное условие развития активной жизненной позиции, становления личности подлинным субъектом общественной жизни. Однако, как показал анализ некоторых негативных явлений, появившихся в жизни нашего общества в последнее время, позиция невмешательства коллектива имеет порой и свою оборотную сторону. Она приводит к формированию принципа «моя хата с краю», к тому, что коллектив начинает смотреть сквозь пальцы на нарушение его отдельными членами норм поведения, коль скоро они не касаются собственно сферы трудовой деятельности. Это порождало примиренчество к таким явлениям, как пьянство и алкоголизм, жизнь не по средствам, за счет нетрудовых доходов, взяточничество и т. п. Такого рода «невмешательство» непосредственного окружения человека в его частную жизнь дорого обходится обществу. Вряд ли можно ожидать от социальной психологии получения быстрого решения этой проблемы. Тем не менее один из традиционных разделов социально-психологического знания, а именно раздел, посвященный формированию социальных и групповых норм, должен иметь в поле своего зрения и это обозначенное противоречие, особенно при изучении нормативной регуляции деятельности коллектива. Выявление природы таких социальных норм, которые гарантируют личности ее свободу в коллективе и в то же время дают коллективу право в определенных пределах контролировать поведение своих членов,— предмет, достойный социально-психологического исследования. Если говорить о возможных практических рекомендациях, то и здесь они, по-видимому, могут касаться разработки программ для подготовки руководителей.

В решении задачи всесторонней активизации человеческого фактора названные противоречия становятся сегодня не просто очевидными, но требующими своего разрешения. Стремление максимально развить потенциал каждого члена общества и как работника, и как гражданина предполагает недопустимость и со стороны науки обходить стороной острые ситуации, придерживаться принципа «табу» на острые социальные проблемы. Принципиальная позиция социальной психологии в этой проблематике должна внести существенные поправки и в стиль деятельности психологов-практиков, работающих непосредственно в различных сферах общественного организма.

Это прежде всего относится к проблемам организации психологической службы, и в частности психологической службы на промышленном предприятии. Применительно к рассматриваемому вопросу ее задача может быть сформулирована как задача поиска средств активизации человеческого фактора при помощи прикладных исследований, осуществляемых непосредственно в условиях производства. Не говоря сейчас о необходимости организационного совершенствования психологической службы [4], [11], укажем только на два содержательных момента ее деятельности в интересующем нас аспекте.

Один из них — это точное определение тех качеств работника, формирование которых отвечает задаче активизации человеческого фактора. Понятно, что воспитание в человеке инициативности, ответственности, добросовестности и дисциплинированности всегда относилось к важнейшим задачам психологической службы, функционирующей в любом трудовом коллективе. Однако, по-видимому, сейчас упор должен быть сделан на формирование чувства хозяина, что требует соответствующей проработки этой проблемы на психологическом уровне, т. е. свое образного перевода ее на язык научной дисциплины. Если на теоретическом уровне проблема может быть обозначена как развитие *субъективности* человека, то в прикладном исследование необходимо более конкретно рассмотреть как сам набор качеств личности, в которых раскрывается деятельность субъекта (например, включение в этот набор таких характеристик как «справедливость», «готовность кпринятию решений», «чувство совести»), так и категории работников, которым должно быть адресовано психологическое воздействие (например, руководители разных рангов, рядовые работники и т. п.).

Второй существенный момент в работе психологической службы — это определение общей стратегии ее деятельности: должна ли в принципе работа психолога-практика сводиться к поиску различного рода средств, «исправляющих», «дополняющих», «компенсирующих» недоработки организации, или важная роль должна быть отведена «вмешательству» в организацию трудового процесса, в его проектирование? Осмысление круга задач, встающих перед психологической наукой в связи с потребностью активизации человеческого фактора, предполагает вторую стратегию. Но тогда предстоит огромная работа по совершенствованию подготовки психологов-практиков. Речь идет не только об освоении нетрадиционного пласта профессиональной деятельности, но и формировании активной гражданской позиции самого исследователя. Для социального психолога это означает умение *видеть* социальные проблемы современного общества, отрешиться от чисто инструментальной позиции, предполагающей, что проблемы формулирует «кто-то», занимать самому активную позицию — предлагать решения, отстаивать свое мнение, не идти на поводу у непрофессиональных требований. Иными словами, речь идет об активизации субъектной позиции и самих психологов-исследователей, работающих непосредственно в практике.

1. [↑](#footnote-ref-1)