



**БИБЛИОТЕЧКА
ХОЗЯЙСТВЕННОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ**

И. Б. СКОРОВОГАТОВ

**УПРАВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНЫМИ
ПРОЦЕССАМИ
В ОБЪЕДИНЕНИИ**

«ЭКОНОМИКА»



**БИБЛИОТЕЧКА
ХОЗЯЙСТВЕННОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ**

И. Б. СКОРОВОГАТОВ

**УПРАВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНЫМИ
ПРОЦЕССАМИ
В ОБЪЕДИНЕНИИ**

338
С 44

С $\frac{10807-184}{011(01)-77}$ 49—77

© Издательство «Экономика», 1977.

Проблемы управления общественным производством возникли перед социалистическим государством буквально на следующий день после свершения Великой Октябрьской революции. В. И. Ленин уделял большое внимание вопросу участия народных масс в управлении обществом и созданию новой системы управления народным хозяйством. «Мы можем управлять только тогда, — писал В. И. Ленин, — когда правильно выражаем то, что народ сознат»¹.

Советское государство под руководством Коммунистической партии решает труднейшие проблемы управления непрерывно растущим народным хозяйством страны.

Развитие технической и экономической базы производства невозможно без совершенствования общества в целом, каждого работника в отдельности. Реализация главной задачи десятой пятилетки включает в себя обширную программу социальных мероприятий в области труда, быта, более активного использования социального фактора: повышение знаний и квалификации, творческой активности и дисциплины трудящихся. Необходима тесная увязка перспектив развития техники и экономики производства с социальным развитием коллектива предприятия.

Выступая на XXV съезде КПСС, А. Н. Косыгин говорил: «Роль социальных факторов в развитии производства и повышении его эффективности в новой пятилетке значительно возрастет. Уровень квалификации кадров, деловая, творческая обстановка и здоровый социально-психологический климат в коллективе, забота о бытовых условиях работников, создание на предприятиях культурных

¹ Ленин В. И. Полн. собр. соч. Изд. 5-е, т. 45, с. 112.

учреждений и спортивных комплексов— все это делает жизнь человека интереснее и содержательнее и благоприятно сказывается на результатах производства»¹.

Вопросам практической организации управления на уровне предприятий, производственных и научно-производственных объединений уделяется большое внимание. Для успешного решения задач, стоящих перед трудовыми коллективами НИИ, КБ, предприятий, громадное значение имеет разработка социологических и социально-психологических основ управления. «Характерной особенностью советских и зарубежных прикладных курсов по экономике, организации и управлению является повышение внимания к социальным и социально-психологическим проблемам управления... Видимо, в разделах, связанных с эмпирическими прикладными курсами управления, мы стоим перед задачей интеграции конкретной экономики, конкретной социологии и социальной психологии»².

Одна из первых попыток внедрения науки в сферу управления связана с именем Ф. Тейлора, который, предвосхищая современные неокapиталистические концепции индустриального развития, считал возможным увеличивать производственную отдачу рабочего, создавая условия для его психологической удовлетворенности. Ф. Тейлор подчеркивал значение морально-психологических средств поощрения рабочих — справедливой в их глазах формы обращения, уважения их достоинства при найме, увольнении, перемещении и т. д., однако при этом недооценивал человеческий фактор и упрощенно представлял мотивы человеческого поведения³.

Начало широкому практическому применению социальной психологии в промышленности было положено экспериментами Мэйо и его группы в Хоторне (США). Преследуя ту же цель, что и Тейлор, — повышение производительности труда, Мэйо ограничил свои задачи сферой социальной психологии. Хоторнские эксперименты впервые продемонстрировали значение социально-психологических

¹ Материалы XXV съезда КПСС. М., Политиздат, 1976, с. 123.

² З в о р ы к и н А. А. Пути развития советской науки управления и повышение роли ее социальных аспектов. — В сб.: Социально-психологические проблемы управления. М., Изд-во ИСИ АН СССР, 1975, с. 13.

³ См. Г в и ш и а н и Д. М. Организация и управление. Социологический анализ буржуазных теорий. М., «Наука», 1970, с. 33.

факторов в производстве, а полученные выводы легли в основу теории «человеческих отношений», широко распространившейся на Западе.

Последователи Тейлора и Мэйо пытаются внушить рабочим, что высокий заработок и лучшие условия труда зависят только от самих рабочих, от их желания понизить долю затрат труда на единицу продукции. В действительности же системы Тейлора и Мэйо приносят выгоду только капиталистам, так как в их основе лежит неограниченная интенсификация труда, равнозначная удлинению рабочего дня.

В постановлении ЦК КПСС «О 60-й годовщине Великой Октябрьской социалистической революции» записано: «капитализм... означает эксплуатацию трудящихся, социально-политический и духовный гнет, безработицу, расовую и национальную дискриминацию, колониализм и неоколониализм. Он порождает глубокий моральный кризис общества, духовную деградацию, потребительское отношение к жизни, культ насилия, деформирующие личность»¹.

В настоящее время советские ученые уделяют особое внимание исследованиям в области социологических и социально-психологических факторов управления трудовым коллективом. Причем цель этих исследований не только повышение производительности труда, но и оптимизация социально-психологических отношений в трудовых коллективах.

Социологические и социально-психологические факторы трудовой деятельности коллектива наряду с научно-техническими, экономическими, организационными, психофизиологическими, эстетическими и другими должны учитываться при внедрении научной организации труда.

Если рассматривать производство как социальную систему, то в его структуре можно выделить следующие основные сферы: производственно-хозяйственную, социально-экономическую, социально-личностную, общественно-политическую, культурно-массовую². Все социальные процессы в указанных сферах составляют объект социального управления и планирования.

¹ О 60-й годовщине Великой Октябрьской социалистической революции. Постановление ЦК КПСС от 31 января 1977 года. М., Политиздат, 1977, с. 17.

² См. Управление социалистическим производством. Вопросы теории и практики. Изд. 2-е, М., «Экономика», 1975, с. 387.

Средством осуществления задач управления выступают методы управления. Эффективное управление социальными процессами в объединении предполагает прежде всего знание социальных методов управления, умение определить нужный метод для решения возникшей задачи в конкретных условиях и реализовать выбранный метод, добиваясь максимального эффекта.

В деле решения социальных проблем производственного коллектива особую роль играют планы социального развития. Они определяют направления и перспективы социальных исследований, придают им системность.

В свою очередь социологические исследования, особенно опирающиеся на методы прогнозирования и моделирования, являются основой разработки научно обоснованных планов социального развития, направленных на решение важнейшей задачи производственного коллектива, — повышение эффективности производства и на этой основе создание наилучших условий для гармонического развития личности и всего коллектива.

Эта мысль с особой силой подчеркнута в докладе тов. Л. И. Брежнева на Пленуме ЦК КПСС 24 мая 1977 г. «О проекте Конституции Союза Советских Социалистических Республик».

СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБЪЕДИНЕНИЕМ

НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ — ПРОГРЕССИВНАЯ ФОРМА УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИМ ПРОГРЕССОМ

Современная научно-техническая революция характеризуется прежде всего превращением науки в движущую силу материального производства. «Экономические эпохи, — писал К. Маркс, — различаются не тем, что производится, а тем, как производится, какими средствами труда»¹.

Рост масштабов применения науки в производстве выступает важнейшим условием его интенсификации. По мнению многих ученых-прогнозистов, в ближайшие два десятилетия будет выполнен такой же объем научных исследований, какой был достигнут за всю предшествующую историю человечества.

На основе достижений науки возникают новые отрасли техники и технологии, которые способствуют быстрому развитию производительных сил. В. И. Ленин говорил, что нам нужны «широкие планы не из фантазии взятые, а подкрепленные техникой, подготовленные наукой...»².

Дальнейшее усиление взаимодействия науки, техники и производства требует от управленческой науки ускорения цикла «исследование — производство». Это — необходимое условие выполнения стоящей перед нашим обществом задачи органического соединения достижений научно-технической революции с преимуществами социалисти-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е, т. 23, с. 191.

² Ленин В. И. Полн. собр. соч. Изд. 5-е, т. 40, с. 108.

ческой системы хозяйства. Социализм создает широкие возможности для дальнейшего научно-технического прогресса, достижениями которого пользуются все трудящиеся, все общество. Если в условиях капитализма современная научно-техническая революция обостряет и углубляет противоречия, то в условиях социализма она способствует всестороннему общественному прогрессу, делает труд более производительным и содержательным. Отмечая исключительную важность интеграции науки и производства при социализме, тов. Л. И. Брежнев подчеркнул: «Если мы хотим успешно продвигаться вперед — а мы, как страна, строящая коммунизм, должны все время идти вперед, — то следует принять подлинно революционные меры и создать прочный, стойкий сплав науки и производства»¹.

Большое значение для усиления процесса соединения науки с производством и повышения ее роли как производительной силы социалистического общества имело постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24 сентября 1968 г. «О мероприятиях по повышению эффективности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники», в котором было указано, что лучшей формой управления научно-техническим прогрессом является научно-производственное объединение (НПО).

В настоящее время современные комплексные организации — научно-производственные и производственные объединения, комплексные институты — играют ведущую и организующую роль в ускорении научно-технического прогресса в нашей стране.

Научно-производственные объединения сформировались как качественно новая форма комплексного управления научно-техническим прогрессом, обусловленная переходом от технологической специализации обособленных систем к предметной специализации. НПО выполняет функции научно-технического центра отрасли по закреплённой специализации и состоит из научно-исследовательских, конструкторских, проектно-конструкторских, технологических, опытно-производственных, производственных и других единиц.

Ведущей (головной) единицей НПО является научно-

¹ Брежнев Л. И. Ленинским курсом. Речи и статьи. Т. 4. М., Политиздат, 1974, с. 218.

исследовательский институт. На необходимость развития именно такой формы управления было указано еще на XXIV съезде КПСС: «Целесообразную форму производственных объединений представляют собой крупные головные предприятия с филиалами, а также научно-производственные объединения, где функцию головной организации выполняет научно-исследовательская организация»¹.

НПО является качественно новой организационной формой связи науки с производством, благодаря которой осуществляется выполнение полного цикла работ — от исследований до производства новой техники. В НПО успешнее, чем в других комплексах, происходит многофакторный процесс превращения науки в непосредственную производительную силу.

Совмещение в рамках научно-производственного объединения научно-исследовательских институтов, являющихся ведущими подразделениями комплекса, опытных и экспериментальных предприятий обеспечивает ускорение научно-технического прогресса.

Успешное функционирование НПО во многом зависит от выбора оптимальной структуры управления им. Важнейшее преимущество НПО заключается в возможности объединения усилий значительного числа организаций-разработчиков и большого количества специалистов с целью обеспечения программно-целевой структуры управления, позволяющей быстрее наращивать научный потенциал, ускорять внедрение достижений научно-технического прогресса. Такой структуре управления присущи черты саморегулирования, динамичности и оперативности.

В НПО значительно повышается плотность потоков информации, увеличивается число прямых и обратных связей. В этих условиях успешному управлению научно-техническим прогрессом способствует внедрение автоматизированной системы управления. В АСУ НПО могут быть образованы подсистемы по функциональному, структурному и элементному принципам. Внедрение АСУ в НПО позволяет ускорить проведение научно-исследовательских работ посредством обработки информации на ЭВМ, оказывает влияние на сокращение сроков подготовки и освоения выпуска опытных образцов изделий.

¹ Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1974, с. 173.

В условиях научно-производственных объединений управление социальными процессами, решение сложных социальных проблем находит благоприятную почву. Наибольшее развитие получает социалистическое соревнование, обеспечивается широкое участие трудящихся в управлении объединением, осуществление мероприятий по социальному развитию коллектива объединения. Улучшение социально-психологического климата в трудовых коллективах — характерная особенность НПО. В объединениях создаются условия для быстрого воплощения идей и замыслов научных работников. В результате растет удовлетворенность трудом, усиливаются его творческие начала.

Социологические обследования, проведенные в ряде НПО, показали значительно возросшую удовлетворенность научных и инженерно-технических работников организацией труда после создания объединений, причем более 80% опрошенных работников отметили, что они удовлетворены содержанием своей работы¹.

Вместе с тем следует отметить целый ряд социальных проблем, которые могут быть решены в более широком масштабе на основе возросших экономических возможностей объединения. В первую очередь следует обратить внимание на необходимость дальнейшего совершенствования социальной структуры трудовых коллективов, улучшения условий труда и охраны здоровья трудящихся, совершенствования оплаты труда, улучшения жилищных и культурно-бытовых условий работников, коммунистического воспитания личности и развития общественной активности трудящихся. Особое внимание должно быть уделено подготовке и повышению квалификации кадров. Первостепенное значение для ускорения научно-технического прогресса имеет создание в составе НПО центра по обучению кадров, повышению квалификации руководящих работников и специалистов.

Научно-технический прогресс предъявляет новые, повышенные требования к системе образования и подготовки кадров. В этой связи возникает необходимость решения ряда вопросов, и в частности о содержании образования, организационных формах и методах подготовки кадров,

¹ См. Таксир К. И. Сущность и формы соединения науки с производством при социализме. М., «Высшая школа», 1974.

планировании и прогнозировании потребностей народного хозяйства в специалистах¹.

Важнейшую роль в управлении трудовой и социальной активностью играет аттестация и оценка эффективности деятельности научных и инженерно-технических работников, что способствует реализации ленинского принципа подбора и расстановки кадров по деловым и политическим качествам.

Решение обширного комплекса вопросов в области управления социальными процессами на уровне объединения невозможно без использования социальной информации и применения методов прогнозирования и моделирования социальных процессов, являющихся базой разработки планов социального развития коллективов. Кроме того, для качественного выполнения этой работы необходимы квалифицированные специалисты, объединенные организационно в рамках специального подразделения, создаваемого в объединении. По нашему мнению, таким подразделением должна быть социологическая служба, основными задачами которой являются, во-первых, контроль и координация социологических служб структурных подразделений объединения и, во-вторых, организация социологических исследований с целью научного управления социальными процессами в объединении.

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Успешное решение задач, стоящих перед социологическими службами, возможно только при наличии объективной, достаточно полной и достоверной социальной информации. «Система информации играет все большую роль в развитии социалистического общества, — пишет В. Г. Афанасьев. — Она обслуживает общение людей, социальных групп, классов, наций... помогает им разобраться в многообразных явлениях и процессах общественной жизни...»². Это высказывание в полной мере отражает

¹ См. Гвишиани Д. М. Научно-техническая революция и социальный прогресс. — В сб.: Организация управления. М., «Экономика», 1975, с. 61.

² Афанасьев В. Г. Социальная информация и управление обществом. М., Политиздат, 1975, с. 7.

значение информации, в том числе и социальной, в управлении общественными процессами.

Наиболее ценной является та социальная информация, которая дает возможность с наименьшими усилиями достичь поставленных целей. Трудовой коллектив как динамичная социальная система находится в окружении информационных потоков, часть которых непрерывно направляется на нее и отходит от нее. Глубокое изучение всех внешних и внутренних потоков информации помогает организовать научное управление социальными процессами, происходящими в трудовых коллективах.

Организация четкой, целостной системы социальной информации требует прежде всего продуманной классификации информационных потоков объединения, разработки общей структуры социальной информации с целью построения оптимальной модели потоков информации.

Всю социальную информацию можно разделить на массовую и специальную. Первая — это информация, предназначенная для всех членов трудового коллектива независимо от их социального статуса и рода занятий, вторая предназначается членам коллектива избирательно (научным, инженерно-техническим работникам, служащим и т. д.).

Научно-техническая, экономическая и другие виды информации, отражающие достижения научно-технического прогресса, занимают главное место в информационных потоках объединений и предприятий, поскольку производственная, экономическая жизнь является основой существования и развития социалистического общества.

Наряду с этим в научно-производственных объединениях создаются условия для выполнения не только научной, хозяйственной, организационной, но и общественно-воспитательной функции. Следовательно, система информационного обеспечения объединения должна включать в себя не только специальную (научно-техническую, экономическую), но и собственно социальную (социологическую, политическую, психологическую, правовую) информацию, которая в последние годы приобретает все большее значение в жизни трудовых коллективов.

Социальная информация способствует развитию творческого мышления и оказывает огромное влияние на мировоззрение человека, его нравственные принципы и идеалы. «Всякая достоверная информация, используемая в уп-

равлении, несет в себе зерна объективной истины и потому является ценной в том смысле, что способствует достижению целей (как ближайших, так и перспективных), стоящих перед обществом, способствует социальному прогрессу»¹.

Практически информационные потоки — научно-экономические, технико-экономические, социальные — тесно взаимосвязаны и часто составляют единое целое.

Собственно социальная информация, представляющая для нас наибольший интерес, включает:

социологическую информацию, т. е. информацию об объектах социологического исследования, получаемую с помощью анкетного опроса, интервью, наблюдения, социального эксперимента, а также из личных документов обследуемых работников и документации объединения; важной социологической информацией являются сведения, относящиеся к качественным и количественным характеристикам личного состава работников, к данным их социального паспорта, к области материальных и духовных потребностей работников, а также сведения об условиях труда и быта работающих;

информацию о социальных последствиях внедрения результатов научно-технического прогресса и управления этими последствиями;

политическую информацию, освещающую события внутренней жизни страны и зарубежные события;

правовую информацию, охватывающую знания о нормах права, состоянии правопорядка в трудовом коллективе и его первичных группах;

психологическую информацию, включающую в себя сведения о социально-психологических процессах и о состоянии коллектива, используемые для управления взаимодействием работников в процессе трудового общения.

Социальная информация — это новое, быстро развивающееся направление науки. Изучение социальной информации в объединении должно быть тесно связано с изучением таких конкретных видов информации, как научная, техническая, экономическая, политическая, которые играют важную роль в совершенствовании социальных процессов в трудовых коллективах.

¹ Афанасьев В. Г. Социальная информация и управление обществом, с. 17.

Социальная информация должна отвечать ряду требований. Во-первых, она должна быть надежной. Надежность социальной информации обеспечивается совершенствованием процессов ее сбора, хранения и переработки. Только надежные сведения о состоянии дел в коллективах в каждый данный момент позволяют сознательно управлять ими и обеспечивать достижение цели с наименьшими затратами. Отсутствие надежной информации часто является причиной волевых, необоснованных решений, несовместимых с научным управлением. Во-вторых, социальная информация должна быть оптимальной, т. е. необходимой и достаточной для решения именно данной конкретной управленческой задачи. При избытке информации затрачиваются дополнительные средства и время для ее получения и обработки. При недостатке информации управление трудовыми коллективами объединения не будет научно обоснованным, поскольку оно не может учесть действительное состояние дел. Решить вопрос об оптимуме информации весьма трудно, поскольку социальные процессы, протекающие в каждом трудовом коллективе, являются многокомпонентными и представляют собой широкую сеть альтернатив.

Основными источниками информации, необходимой для управления социальными процессами в трудовых коллективах объединения, являются конкретные социологические исследования, статистика, социальный эксперимент, непосредственное общение руководителей с рабочими, ИТР, служащими.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ

Одним из конкретных проявлений социологического подхода к проблемам научного управления социальными процессами в трудовых коллективах служит прогностический аспект. Социологическое прогнозирование — это вероятностное суждение о будущем состоянии развития социальных потребностей, социальной структуры общества, социальной организации, социального управления¹. На

¹ См. Социальное прогнозирование. М., Изд-во ИСИ АН СССР, 1975, с. 132—133.

практике при планировании социального развития трудовых коллективов, и особенно долгосрочном, чаще всего опираются на опытно-интуитивные, нежели на научно обоснованные данные. Это прежде всего относится к планированию таких процессов, как изменение социально-демографического состава работников трудового коллектива, квалификационно-профессиональной структуры, повышение общего и специального образования работников, сокращение текучести кадров, улучшение условий труда и укрепление здоровья работников трудовых коллективов и т. д.

Какова же связь прогнозирования с управлением социальными процессами?

Управленческий процесс следует рассматривать как информационный процесс, поскольку управление трудовым коллективом характеризуется сбором, обработкой информации и принятием на ее основе управленческого решения. В этом смысле управление зависит от качества собранной информации.

В настоящее время прогностическая информация составляет пока незначительную долю в информационном потоке, используемом органами управления коллективами. Однако по мере все более активного осуществления администрацией и общественными организациями функции прогнозирования неизбежно произойдут серьезные изменения в структуре управленческой информации. Прогностическая информация займет особое место в информационном потоке, что приведет к усилению зависимости управления от прогнозирования. «Совершенствование управления народным хозяйством, планирования, решение социальных проблем во многом зависят от выработки научно обоснованных прогнозов и практических рекомендаций»¹.

Прогнозы необходимы для осуществления управления на научной основе, а также для нахождения оптимальных моделей эффективного управления социальными процессами, происходящими в трудовых коллективах. Расширение сферы применения ЭВМ в управлении способствует усилению воздействия прогноза на качество управленческих решений.

Прогнозы выполняют определенные функции в управленческом процессе. *Ориентировочная* функция прогноза

¹ «Известия», 1970, 16 мая.

помогает административным органам управления трудовым коллективом решать перспективные проблемы, позволяет им сосредоточить усилия на таких социально-экономических вопросах, которые диктуются общественными потребностями и для решения которых имеются реальные предпосылки. *Нормативная* функция прогноза означает, что в нем содержатся определенные показатели, следуя которым можно реализовать прогностическую модель. Выполняя *предупредительную* функцию, прогноз выявляет возможные отклонения объекта от прогностической модели, факторы и причины, способные вызвать подобные отклонения. Таким образом, управление социальными процессами трудового коллектива, опирающееся на прогностическую информацию, является научным, устремленным в будущее. Поэтому научное прогнозирование занимает важное место в процессе планирования социального развития трудовых коллективов.

Однако необходимо не только знать о тенденциях в развитии социальных процессов, но и иметь представление о их будущем состоянии. Решение этой задачи достигается посредством моделирования — метода воспроизведения, дающего наглядное представление о будущем состоянии предмета или процесса¹.

Моделирование в социологии — это способ воспроизведения той или иной сложной системы социального порядка посредством более простой системы — модели. Моделирование позволяет воспроизводить и изучать сложные социальные системы в математических или физических моделях.

Моделирование социальных систем, процесса управления ими представляет большие трудности. «Это связано, во-первых, с многофакторностью этих явлений и процессов, во-вторых, с наличием субъективного фактора, который обуславливает их стохастичность, в силу чего указанные модели, как правило, носят не детерминированный, а стохастический характер. В-третьих, факторы и условия, определяющие социальные явления, обычно складываются из качественных признаков, которые труднее поддаются количественному описанию, чем это имеет место в естественных процессах. В-четвертых, социальные явления и

¹ См. Методы управления промышленным предприятием. М., «Экономика», 1973, с. 13.

процессы претерпевают постоянные изменения, которые не могут улавливаться в пределах одной экономико-математической модели»¹.

Тем не менее эти трудности в принципе преодолимы, так как социальные процессы наряду с качественными имеют и количественные характеристики. Математическое моделирование в настоящее время используется для решения в основном технических и экономических задач. Однако в практике управления уже используются некоторые типы социально-математических моделей. К ним относятся статистические модели миграции населения, модель процесса формирования профессиональных склонностей молодежи, оптимальные модели структуры профессионального обучения. Необходимо, однако, подчеркнуть, что применение методов математического моделирования и программирования в управлении в известной степени ограничено. Язык современной математики еще не в состоянии отразить все многообразие сложнейших процессов сбора, переработки и использования социальной информации, необходимой в управлении трудовыми коллективами. Тем не менее социологическое прогнозирование и моделирование социальных процессов имеют большое значение при разработке планов социального развития трудовых коллективов.

ПЛАНИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Практика показывает, что в научно-производственном объединении планирование социального развития следует начинать с объединения в целом, а затем на основе плана социального развития объединения составлять планы социального развития НИИ, КБ, отдельных предприятий и крупных цехов.

Приступая к разработке плана социального развития объединения, необходимо создать совет по социальным исследованиям и социальному планированию, состоящий из групп, каждая из которых отвечает за разработку определенных разделов плана.

Создание совета оформляется приказом генерального

¹ Количественные методы в социологии. М., «Наука», 1966, с. 26.

директора объединения. В функции совета входит руководство социальными исследованиями, составление плана, а после утверждения плана — контроль за его выполнением.

Согласно методическим рекомендациям ВЦСПС¹ предлагается следующая примерная схема плана социального развития:

1. Совершенствование социальной структуры производственного коллектива.

2. Улучшение условий труда и охраны здоровья работников.

3. Совершенствование оплаты труда, улучшение жилищных и культурно-бытовых условий работников.

4. Коммунистическое воспитание и развитие общественной активности трудящихся.

Вопросами планирования изменений в социальной структуре работников объединения могут заняться специалисты отдела кадров и отдела подготовки кадров. Планирование показателей и разработка мероприятий по улучшению условий труда — задача работников отдела научной организации труда и отдела охраны труда и техники безопасности. Разработку вопросов совершенствования оплаты труда целесообразно поручить специалистам отдела труда и заработной платы, финансового отдела, отдела сбыта и др. Подготовку раздела о коммунистическом воспитании и повышении общественной и трудовой активности членов коллектива объединения можно возложить на партком и профком.

Опыт социального планирования развития трудовых коллективов показал, что план социального развития должен разрабатываться одновременно и в тесной взаимосвязи с пятилетним планом работы объединения. Важно, чтобы задания технико-экономического раздела пятилетнего плана объединения, которые сопровождаются социальными изменениями, нашли отражение в плане социального развития объединения. На всех этапах составления плана социального развития необходимо широко использовать следующие нормативные документы, разработанные Госпланом СССР: Методические указания к разработке государственных планов развития народного

¹ См. Планирование социального развития коллектива предприятия. Методические рекомендации. М., Профиздат, 1975.

хозяйства СССР (М., «Экономика», 1974), Типовая методика разработки пятилетнего плана производственного объединения (комбината), предприятия на 1976—1980 гг. (М., «Экономика», 1975); Техпромфинплан в новых условиях и типовая методика его разработки (М., «Экономика», 1968). Следует также использовать типовые методики по разработке техпромфинплана по отраслям промышленности.

Многие социальные потребности рабочих и служащих удовлетворяются предприятиями жилищно-коммунального хозяйства, транспорта, связи, учреждениями культуры и т. п. Поэтому важно, чтобы местные органы в своих планах учитывали нужды предприятий, а также оказывали им содействие в решении социальных вопросов.

Координацию работы по составлению социального плана целесообразно возложить на планово-экономический отдел, отдел НОТ и социологическую службу объединения. Большую помощь при составлении программ и частных методик исследований могут оказать и ученые-социологи.

В окончательном виде план социального развития объединения утверждается генеральным директором, партийным и профсоюзным комитетами и комитетом ВЛКСМ.

При разработке плана социального развития следует обратить внимание на ряд существенных моментов.

Изменение социальной структуры работников трудовых коллективов происходит под непосредственным влиянием научно-технического прогресса. В плане социального развития трудового коллектива объединения необходимо определить основные направления и показатели этих изменений на конец планируемого периода. Прежде всего следует указать мероприятия, направленные на прогрессивные изменения в содержании труда, на ликвидацию тяжелого физического труда, максимальное сокращение неквалифицированного и малоквалифицированного труда, что способствует преодолению социально-экономических различий в труде. С этой целью планируемые изменения социальной структуры коллектива, направленные на повышение его социальной однородности, согласовываются с проектируемыми мероприятиями по улучшению технологии и повышению технического уровня производства. Очень важно в плане социального развития предусмотреть организацию работы по учету, анализу, планированию и

регулированию движения кадров как внутри первичных трудовых коллективов, так и между ними.

В соответствии с Типовой методикой разработки пятилетнего плана производственного объединения (комбината), предприятия на 1976—1980 гг. в плане социального развития коллектива предусматривается специальная форма — «Изменение социально-квалификационной структуры производственного коллектива на 1976—1980 гг.», где фиксируется общая численность работников, в том числе ИТР и служащих, МОП и охраны. Из общей численности работников выделяется численность мужчин и женщин, занятых как квалифицированным, так и неквалифицированным трудом, отдельно показывается численность женщин, занятых основными видами работ, выполняемыми вручную.

Аналогичная форма, но применительно к особенностям профессионально-квалификационной структуры НИИ, разработана Институтом социологических исследований (ИСИ) АН СССР (см. приложение 1).

Для планирования повышения образовательного и квалификационного уровня работников также используется специальная форма, приведенная в Типовой методике Госплана СССР. В этой форме в общей численности работников отдельно показана численность ИТР и служащих, имеющих высшее, среднее специальное и неполное среднее образование. Среди имеющих среднее и неполное среднее образование отдельно показана численность практиков. Из общей численности рабочих выделяются имеющие высшее, среднее специальное и неполное среднее образование. В специальных графах формы показывается численность работников, обучающихся в вузах, средних специальных учебных заведениях, в школах рабочей молодежи, на курсах по подготовке и переподготовке рабочих кадров, на курсах по повышению квалификации, по обучению смежным профессиям, указываются и другие формы обучения.

Такая форма, разработанная применительно к НИИ, показана в приложении 2.

При разработке планов социального развития большое внимание уделяется улучшению условий труда.

Мероприятия по улучшению санитарно-гигиенической обстановки, условий и охраны труда, повышению техники безопасности, сокращению производственного травматизма

и преодолению профессиональных заболеваний обеспечивают сохранение здоровья работников и их работоспособности.

Большое значение имеет введение рационального режима труда, предусматривающего наиболее целесообразное для данных условий производства чередование времени работы и отдыха, введение дополнительных кратковременных перерывов для отдыха и физкультурных пауз, переключение на другие виды деятельности. Разработка научно обоснованного режима труда и отдыха — важное условие сохранения работоспособности в течение рабочего дня.

Для успешного выполнения работником тех или иных функций немаловажное значение имеют его психофизиологические качества. Психологические и физиологические характеристики каждого работника зависят от его возраста, пола, черт характера. Задачи социального планирования в этой области состоят в том, чтобы как можно полнее учесть эти особенности и тем самым обеспечить, с одной стороны, наибольшую эффективность трудовой деятельности, а с другой — удовлетворенность человека трудом.

Большое внимание при разработке плана социального развития уделяется профилактике и снижению профессиональной и общей заболеваемости. Возникновение профессиональных заболеваний обусловлено производственными факторами. При выявлении профессиональной патологии необходимо определить:

- интенсивность профессиональной заболеваемости;

- удельный вес лиц, имеющих профессиональную патологию, возникшую в результате соприкосновения с данной производственной вредностью;

- частоту возникновения новых случаев профессиональных болезней в результате соприкосновения с данной профессиональной вредностью;

- тяжесть профессиональных заболеваний и отравлений.

Типовая методика Госплана СССР содержит основные мероприятия по улучшению условий труда, его охране и укреплению здоровья работников. Это — мероприятия по улучшению общих условий труда, технических, санитарно-гигиенических, условий безопасности труда, психофизиологических и санитарно-бытовых условий, а также мероприятия по улучшению охраны природы и рациональному использованию природных ресурсов.

При подготовке раздела плана «Совершенствование оплаты труда, улучшение жилищных и культурно-бытовых условий работников предприятий, НИИ и КБ» следует иметь в виду, что объединение в определенных границах постоянно осуществляет регулирование заработной платы и выплат из фондов материального поощрения, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства.

Разработку данного раздела плана социального развития коллектива необходимо вести по следующим основным направлениям:

- определение перспектив роста заработной платы по основным категориям работников;

- рациональное использование средств поощрительных фондов предприятия;

- совершенствование систем материального и морально-го стимулирования работников;

- обеспечение все более полного удовлетворения постоянно растущих потребностей членов коллектива в жилье и детских учреждениях, развитие материальной базы отдыха и культурно-массовой работы, улучшение организации общественного питания и бытового обслуживания работников предприятия.

Главные направления совершенствования заработной платы на современном этапе определены решениями XXV съезда КПСС¹. Особая роль в деле реализации этих решений на каждом предприятии принадлежит профсоюзам, которые возглавляют работу по улучшению нормирования труда, усилению заинтересованности работников в росте производительности труда, ускорении научно-технического прогресса, повышении качества продукции, улучшении организации заработной платы, совершенствовании систем премирования.

Поощрительные фонды в плане социального развития следует рассматривать как с позиции увеличения заработка на основе повышения эффективности производства, так и с позиции удовлетворения социально-бытовых потребностей работников трудовых коллективов. План социального развития должен предусматривать усиление стимулирующей роли систем оплаты труда и премирования. Особое внимание должно быть уделено сочетанию материаль-

¹ См. Материалы XXV съезда КПСС, с. 216—217.

ных и моральных стимулов с целью обеспечения неуклонного повышения эффективности и качества труда каждого работника и коллектива в целом.

Методика Госплана СССР предусматривает необходимость учета данных по вопросам улучшения жилищных и социально-бытовых условий работников коллектива и членов их семей, т. е. включение в план следующих показателей: общая численность работников и членов их семей, общая закрепленная за ними жилая площадь, средняя площадь на одного человека, удельный вес в коллективе лиц, проживающих в общежитии и снимающих квартиру, ввод в действие жилых домов за счет средств объединения, количество мест в дошкольных учреждениях объединения, ввод в действие дошкольных учреждений за счет собственных средств, обеспеченность детей работников пионерскими лагерями, количество посадочных мест в столовых в расчете на 100 работающих, количество путевок в санатории, дома отдыха, туристические и другие базы отдыха, число лиц, пользующихся профилакториями, другие показатели (количество клубов, библиотек и др.).

В плане социального развития особое место отводится мероприятиям по коммунистическому воспитанию личности и развитию общественной активности трудящихся. Всемерное развитие такой активности — одно из условий повышения эффективности и качества работы трудовых коллективов. Разнообразны формы такой активности — участие трудящихся под руководством партийной организации в работе профсоюзных, комсомольских организаций, органов народного контроля и различных самостоятельных организаций. Поэтому при разработке плана социального развития объединения важно прежде всего изучить состояние этой работы, выявить наиболее характерные ее особенности и уже на этой основе разработать специальный комплекс мер и показателей, предусматривающих совершенствование работы общественных организаций.

В процессе социального планирования особое внимание следует уделять привлечению рабочих и служащих к управлению производством. Для этого необходимо анализировать деятельность постоянно действующих производственных совещаний, общественных бюро экономического анализа, нормирования, технической информации, общественных советов НОТ, общественных отделов кадров, советов мастеров, советов молодых специалистов и т. д. с целью

улучшения их работы по широкому привлечению трудящихся к управлению производством. Необходимо при этом добиваться согласованности в работе партийных и общественных организаций. Главной задачей становится определение путей улучшения воспитательной работы, которая осуществляется не только в процессе чтения лекций, проведения семинаров и занятий кружков, но и непосредственно в процессе труда, управления производством, в процессе работы органов народного контроля, государственных, партийных и профсоюзных организаций.

Для учета, оценки и планирования развития духовных потребностей работников могут быть применены показатели использования вне рабочего времени и его составной части — свободного времени. Изучение его величины, структуры и характера использования по различным социальным и демографическим группам работающих дает возможность выявить все разнообразие духовных потребностей трудящихся и разработать практические рекомендации, необходимые для их наиболее полного удовлетворения.

Методикой Госплана СССР предусматривается сбор данных по вопросам коммунистического воспитания личности и развития трудовой и общественно-политической активности членов коллектива. Разработка этого раздела плана социального развития коллектива должна идти по следующим направлениям:

- развитие общественно-политической активности;
- совершенствование идейно-воспитательной работы;
- использование свободного времени;
- развитие физической культуры и спорта;
- развитие молодежи в коллективе;
- укрепление трудовой дисциплины;
- развитие социально-психологических отношений.

Осуществление любого плана требует организации учета его выполнения и контроля качества работы. Учет как функция управления означает получение, обработку, анализ и систематизацию сведений о ходе реализации управленческих решений, о ресурсах, результатах выполнения решений. Основными видами учета являются статистический учет (отчеты, переписи, выборочные и сплошные обследования и т. д.), дающий количественную характеристику общественным явлениям, и бухгалтерский учет, представляющий собой совокупность данных о движении

финансовых средств, а также материальных и трудовых ресурсов, выраженных в денежной форме, и т. д.

Контроль предполагает получение не только количественных, но и качественных данных. Контроль — это система наблюдений и проверки того, насколько организация и результаты исполнения решения соответствуют принятым управленческим решениям. Следует отметить, что контроль выполнения социальных задач еще не отвечает тем требованиям, которые к нему предъявляются. Если в производстве контроль осуществляется систематически специализированными службами, обеспечен в организационно-техническом отношении, то в области социальной он пока еще организован слабо, недостаточно опирается на социальную информацию и аналитическую работу, не имеет надлежащей правовой основы. Контроль за реализацией плана социального развития коллектива — это дело не только соответствующих служб объединения, партийного и народного контроля, профсоюзной и комсомольской организаций, совета по социальному планированию, но и каждого члена трудового коллектива объединения. Действительный контроль за выполнением плана социального развития немыслим без самоконтроля членов коллектива за выполнением их личных заданий и поручений, без высокой трудовой и общественной активности всех работников объединения. А это в свою очередь требует улучшения воспитательной работы в коллективе и повышения ее уровня.

Реализация социального плана во многом зависит от существующего в объединении механизма правового обеспечения планирования социального развития. Этот план должен обладать обязательной юридической силой.

Невыполнение социальных планов, как и невыполнение технико-экономических заданий, должно повлечь за собой применение соответствующих мер воздействия, а их выполнение — применение мер поощрения.

Необходимость разработки и реализации плана социального развития трудового коллектива как составной части пятилетнего плана юридически закреплена в постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства» и в постановлении Госплана СССР от 22 апреля 1974 г. № 48, на основе которых была подготовлена упо-

минавшаяся выше Типовая методика разработки пятилетнего плана производственного объединения (комбината), предприятия на 1976—1980 годы.

Особую роль в выполнении планов социального развития должны играть профсоюзные организации. Как отмечала газета «Правда» в передовой статье, «кровное дело профсоюзов — их участие в выполнении намеченной партией социальной программы. С еще большей энергией и напористостью надо добиваться выполнения планов жилищного и социально-культурного строительства, совершенствования здравоохранения, народного образования, торговли, общественного питания, всех бытовых служб. Первостепенным для профсоюзных организаций остаются законные интересы рабочего человека, вопросы соблюдения трудового законодательства, улучшение условий труда»¹.

¹ «Правда», 1977, 27 марта.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

ЕДИНСТВО МЕТОДОВ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Увеличение и усложнение функций и задач в сфере управления производством и социальными процессами в условиях научно-технической революции заставляют по-новому подходить к вопросам организации управленческой деятельности. Научное управление требует правильного выбора и умелого применения соответствующих методов управления. Если управление является особым видом трудовой деятельности, то метод управления — это способ ее осуществления. «Следовательно, метод управления отвечает на вопрос, как, каким способом реализуются задачи управленческой деятельности»¹. Метод управления — это метод реализации требований объективных законов.

Основными критериями классификации методов управления выступают, во-первых, содержание метода (какие объективные законы он выражает), а во-вторых, цель данного метода (что и как мотивирует), форма его реализации в управленческом процессе².

С учетом сказанного методы социального управления подразделяются на экономические, организационно-распорядительные (административные), социально-психологические и социологические. Рассматривая методы социального управления, нельзя не отметить, что в последнее время особое значение приобрела аттестация и оценка

¹ Козлов Ю. М. Управление народным хозяйством СССР. Ч. I. М., Изд-во МГУ, 1969, с. 103.

² См. Управление социалистическим производством. Вопросы теории и практики. М., «Экономика», 1974, с. 217.

кадров на предприятиях как важный элемент социального управления трудовым коллективом. Все перечисленные методы не изолированы друг от друга, они представляют собой совокупность способов воздействия управляющей системы на управляемую для достижения определенных целей и поэтому широко используются в управлении трудовыми коллективами.

Экономические методы управления можно рассматривать как своеобразную систему, в которой используются такие экономические рычаги, как хозрасчет, цена, кредит, материальное стимулирование и т. д. Все они тесно связаны между собой. Экономические методы социального управления — это способы реализации требований объективных экономических законов посредством соответствующих рычагов и стимулов. Правильное применение экономических методов требует от хозяйственных руководителей знания всех особенностей организации производства, умения точно рассчитывать силу влияния каждого стимула. Однако экономические методы управления не могут заменить других методов. Все они находятся в неразрывном единстве и должны правильно сочетаться в процессе социального управления трудовыми коллективами объединения.

Организационно-распорядительные (административные) методы представляют собой способы воздействия на управляемые объекты при помощи обязательных для выполнения научно обоснованных решений, приказов, указаний, предписаний, инструкций, обеспечивающих целенаправленность, слаженность, эффективность работы управляемого объекта.

Административная деятельность является необходимым звеном социального управления, она оказывает прямое воздействие на объект управления и по своему содержанию значительно шире экономического воздействия.

Самостоятельную группу в системе методов социального управления составляют социологические и социально-психологические методы. Эти методы основываются на использовании специфических объективных закономерностей, изучаемых социологией и социальной психологией. Научное управление поведением людей возможно только на основе изучения закономерностей этого поведения, закономерностей, побуждающих членов трудового коллектива совершать те или иные поступки.

Социально-психологические и социологические методы непосредственно связаны со стилем управления, умением научных и хозяйственных руководителей управлять людьми, рационально организовывать их работу.

Руководитель, имеющий высокую квалификацию, должен хорошо знать технологические процессы, характер производства и быть хорошим администратором. Но еще в большей мере он должен быть хорошим воспитателем, а для этого необходимо знание социально-психологических и социологических методов управления.

Социально-психологические и социологические методы управления основываются на социальных и психологических чертах личности. К. Маркс писал: «Сущность „особой личности“ составляет не ее борода, не ее кровь, не ее абстрактная физическая природа, а ее *социальное качество*...»¹. Для социолога личность представляет интерес прежде всего как продукт общественного развития, объект воздействия общественной среды. В. И. Ленин писал: «Социолог — материалист, делающий предметом своего изучения определенные общественные отношения людей, тем самым уже изучает и реальных *личностей*, из действий которых и слагаются эти отношения»².

Социальная психология различает четыре основные стороны личности:

1) социально обусловленную сторону личности, ее направленность;

2) уровень подготовленности, или опыт личности;

3) индивидуальные особенности психологических процессов;

4) темперамент и другие биологически и физиологически обусловленные черты психики (подвижность, возбудимость, сила протекания психических процессов, черты, обусловленные физическими особенностями).

Совокупность психологических свойств личности, которые обеспечивают ей успешное выполнение определенной деятельности и наибольшую эффективность этой деятельности, составляют способность данной личности. «Личность представляет собой внутреннее сочетание наследственных, психологических, культурных, интеллектуальных, социальных черт и качеств человека, которые существуют

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е, т. 1, с. 242.

² Ленин В. И. Полн. собр. соч. Изд. 5-е, т. 1, с. 424.

в неразрывной связи с конкретными обстоятельствами его жизни»¹.

Указанные выше четыре основные стороны личности тесно взаимодействуют. Детерминирующее влияние, однако, всегда остается за социальной стороной личности — ее мировоззрением и направленностью, потребностями и интересами, идеалами и стремлениями.

Совершенствование социальных отношений становится возможным на основе диалектического объединения коллективных, производственных, экономических отношений и личных, неформальных, непосредственно-психологических отношений. До последнего времени это обстоятельство при изучении трудовых коллективов явно недооценивалось.

Социально-экономические и психологические последствия современной научно-технической революции усиливают интенсивность и усложняют социальные отношения в труде, порождают конфликтные ситуации, что иногда тяжелым бременем ложится на личность, ее психику. В связи с этим все большее значение приобретают социально-психологические методы управления трудовыми коллективами.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Необходимость конкретных социально-психологических исследований диктуется объективными потребностями совершенствования социальных отношений в трудовых коллективах, их влиянием на отдельную личность и производственный процесс в целом.

Использование на практике результатов этих исследований несомненно приведет к повышению культуры взаимоотношений работников в процессе производства и эффективности их труда.

Правильное и своевременное решение социальных задач оказывает существенное влияние на развитие производственного коллектива и темпы научно-технического

¹ Вендров Е. Е. Психологические проблемы управления. М., «Экономика», 1969, с. 74.

прогресса. Поэтому социально-психологические методы управления занимают особое место среди методов управления трудовым коллективом. Они имеют громадное значение для успешной работы предприятия прежде всего благодаря исключительной роли социальных факторов в жизни трудовых коллективов.

Для советских людей трудовая деятельность является не только средством к жизни, но и необходимым условием их жизни. Удовлетворенность трудом — вот важный фактор роста производительности труда, повышения эффективности производства. Если низкое качество продукции свидетельствует о плохом исполнении работниками своих производственных функций, то текучесть рабочей силы, неудовлетворенность работой, низкий уровень трудовой дисциплины свидетельствуют о том, что производство не выполняет своих социальных функций. Социальные отношения тесно вплетаются в процесс производства и оказывают активное влияние на формирование продукта производства. Поэтому качество продукции является показателем не только технико-организационного уровня, но и уровня развития социальных отношений. В настоящее время наука располагает большими возможностями изучения и удовлетворения социальных потребностей. Этой цели служат и методы социального управления трудовым коллективом.

Психологический аспект производства представляет собой громадный интерес, поскольку производственная деятельность человека является одновременно функционированием психики.

На производстве или в связи с производством психика людей очень восприимчива к воздействию окружающих условий. Источниками воздействия на психику работника являются как неодушевленные элементы производства — машины, станки, приборы, окружение рабочего места, так и члены его трудового коллектива. Именно в труде человек наиболее полно проявляет себя как личность. Проявление его психики в труде должно подчиняться нуждам и целям производства.

В условиях технического прогресса с изменением содержания труда появляются новые, повышенные требования к психическим особенностям работника, его психическим функциям — мышлению, воображению, ощущению, памяти и т. д.

Особенности функционирования психики работников в современном производстве и та роль, которую играет психологический фактор в успешном функционировании производства, свидетельствуют о необходимости учета его в решении проблем управления.

Принято считать, что управление людьми, или, точнее, деятельностью людей, и есть главное в управлении.

При этом считается, что управляющая деятельность должна происходить в соответствии с экономическими законами, законами правовых отношений и т. д. Однако деятельность членов трудовых коллективов протекает и в соответствии с психологическими законами. Психика проявляется в любой человеческой деятельности, более того, психику нельзя оторвать от деятельности. К. Маркс писал: «...история промышленности и возникшее предметное бытие промышленности являются раскрытой книгой человеческих сущностных сил, чувственно представшей перед нами человеческой психологией...»¹.

Присутствие психологического фактора в любой человеческой деятельности не означает, конечно, что он везде в ней играет решающую роль. Нельзя также считать, что в исследовании проблем управления производством наибольшее внимание должно уделяться именно психологическому фактору. Ясно лишь одно: такой фактор существует и им нельзя пренебрегать.

Психологические методы управления, вытекающие из специфических особенностей психики человека как участника процесса труда, позволяют путем воздействия на психику человека добиваться реализации целей социалистического общественного производства.

Управление психикой индивида обычно преследует следующие цели:

оказать влияние на активность индивида;

сформировать нормальный психологический климат на производстве;

установить соответствие между чертами личности работника и требованиями, предъявляемыми к нему.

Управление духовной жизнью участника производства в соответствии с психологическими законами способствует формированию здоровых межличностных отношений в кол-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Из ранних произведений. М., Госполитиздат, 1956, с. 594.

лективе и воспитанию коммунистического отношения к труду.

Методы управления, в которых в значительной степени используются знания науки психологии, относятся к психологическим методам управления.

Г. Д. Горячев предлагает выделить следующие основные типы психологических методов управления¹:

методы психологического побуждения;

социально-психологические методы;

психологические методы гуманизации труда;

психологические методы профессионального отбора и обучения.

Эти методы рассматриваются как способы воздействия системы управления на объект управления, а не как способы действия внутри самой системы управления.

Социально-психологические методы управления трудовым коллективом основываются на учете социальных и психологических свойств личности. Поэтому знание психологических аспектов управления дает возможность более эффективно руководить людьми, предвидеть результаты воздействия на трудовой коллектив, способствует превращению труда в первую жизненную потребность человека.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Сбор, анализ, обработка и обобщение социальной информации о развитии трудовых коллективов предприятий, объединений осуществляются в результате социологических исследований. Несмотря на сложность и трудоемкость, социологические исследования являются необходимым инструментом научного управления трудовыми коллективами научно-производственного объединения. Они позволяют точнее и полнее учитывать социальные факторы в развитии трудовых коллективов, лучше понимать взаимосвязь между социальными явлениями и процессами. Обеспечивая получение достоверной и надежной информации, отражающей всю сложность социальных процессов, социологические исследования помогают повышать научный уровень управления коллективами, в том числе социального, и планиро-

¹ См. Методы управления социалистическим производством. Под ред. Г. Х. Попова. М., «Экономика», 1971, с. 109—121.

вания. Изменения многих социальных показателей развития трудового коллектива в перспективе можно предусмотреть только на основе социологических исследований.

Успешное развитие социологических исследований в научных учреждениях и на предприятиях во многом зависит от отношения к ним со стороны администрации и общественных организаций. К сожалению, не всегда еще руководители понимают необходимость таких исследований, причем некоторые из них, опасаясь, что исследования выявят отрицательные факты социальных отношений в трудовом коллективе, стараются просто не проводить таких исследований.

Исправить такое положение можно только путем организации в трудовых коллективах наряду с экономической еще и социальной учебы по наиболее важным социологическим и социально-психологическим вопросам.

Исследование проблем управления социальными процессами проводится обычно на основе использования различных методов сбора и обработки социологической информации.

К методам сбора информации относятся:

опросы — анкетирование и интервьюирование;

наблюдение (обычное, включенное);

анализ документов (личных и официальных);

социальный эксперимент;

анализ форм и методов деятельности научных учреждений, предприятий, общественных организаций.

Среди этих методов сбора первичной социологической информации наиболее распространенным является анкетирование.

Анкетный способ, как правило, рассчитывается на массовый опрос, на применение количественных методов обработки данных. Классики марксизма-ленинизма высоко оценивали методы массового опроса и широко их использовали в своих исследованиях. «Анкета для рабочих», составленная К. Марксом, является образцом подхода к использованию данного метода конкретно-социологического изучения объективных социальных процессов¹.

Интервью как разновидность метода опроса представляет собой способ получения первичной социологической информации путем специально организованной беседы на

¹ См. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е, т. 19, с. 233—240.

заданную тему. Широкое применение интервью обусловлено некоторыми преимуществами этого вида опроса. Хорошо организованное интервью дает возможность получить наиболее глубокую и достоверную социологическую информацию о различных причинах, побудивших человека совершить определенный поступок.

Социологические наблюдения как метод получения социологической информации имеет ряд преимуществ: во-первых, информация, фиксируемая в ходе наблюдений, регистрируется исследователем независимо от субъективных желаний посторонних лиц; во-вторых, в процессе наблюдения фиксируются социальные события в момент их совершения; в-третьих, посредством наблюдения регистрируются конкретные факты.

Обработка социологической информации производится с помощью таких статистических методов, как группировка, выведение средних и относительных чисел, графическое изображение связей, вариационный, дисперсионный и корреляционный анализ связей между качественными и количественными признаками.

Большую роль в системе социологических методов управления трудовым коллективом играют методы социального контроля и регулирования. Эти методы обеспечивают соответствующее поведение и организацию деятельности как отдельной личности, так и групп и коллективов в целом в рамках принятых в социалистическом обществе нравственных, правовых и социальных норм. Социальный контроль и регулирование позволяют своевременно устранять недостатки в производственной и общественной жизни коллектива, направлены на повышение эффективности труда, способствуют правильной оценке, расстановке и воспитанию кадров, стимулированию их трудовой и общественной активности.

Особенно важную роль в осуществлении контроля играет администрация, причем каждый руководитель вырабатывает свою индивидуальную систему методов социального контроля и регулирования.

Важнейшим инструментом социального контроля и регулирования является система социальных санкций коллектива, например наказание или поощрение. Применение социальных санкций опирается на систему определенных принципов: нравственных, правовых, административных и т. п.

Поощряя или порицая научного, инженерно-технического работника или рабочего за его труд, администрация и общественные органы трудового коллектива тем самым утверждают одни модели поступков и отвергают другие как неприемлемые в коллективе. Это оказывает большое влияние на поведение каждого работника. Эффективность воздействия такой оценки на работника зависит в значительной степени от престижности тех лиц, которые дают эту оценку. Нарушение меры при наказании может побудить работника покинуть трудовой коллектив и тем самым вовсе выйти из-под его социального контроля и регулирования.

Успех применения каждой отдельной санкции, как и всей системы санкций в условиях трудового коллектива, зависит от того, насколько хорошо понимает руководитель коллектива социологические и социально-психологические законы взаимодействия людей в процессе общения, насколько правильно он умеет использовать на практике эти законы.

Одной из главных причин, порождающих отклонение поведения от требований социальных норм коллектива, является недостаточный уровень воспитательной работы с молодыми работниками. Необходимо не только обучение их соблюдению норм трудового коллектива, но и подкрепление обучения соответствующей системой положительных и отрицательных санкций и практическими, систематически организуемыми действиями трудового коллектива.

Большую роль в системе средств внутреннего самоконтроля работника играют его потребности и интересы, на основе которых формируются цель, мотивы и установки, а также социальная активность личности.

В повседневной жизни трудового коллектива огромное значение придается чувству социальной ответственности работников.

Развитое чувство ответственности побуждает работника совершать поступки, приносящие пользу и коллективу, и самому работнику.

Таким образом, необходимо еще раз подчеркнуть, что социальный контроль и регулирование трудовых коллективов опираются прежде всего на всеобщее признание работником социальных норм, целей и задач коллектива. Это признание способствует формированию образцов поведения и поступков для всех работников.

АТТЕСТАЦИЯ И ОЦЕНКА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТЬЮ ЧЛЕНОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Растущая социальная значимость науки выдвигает проблему повышения эффективности исследований за счет улучшения управления и организации исследовательских работ. Выступая с Отчетным докладом на XXV съезде КПСС, товарищ Л. И. Брежнев подчеркнул: «Большое значение мы придаем работе ученых и специалистов, которые трудятся в отраслевых исследовательских институтах, конструкторских и проектных организациях, непосредственно обеспечивая интеграцию науки с производством»¹.

Становится все более очевидным, что дальнейший прогресс в науке связан в первую очередь с повышением производительности труда научных и инженерно-технических работников. В «Основных направлениях развития народного хозяйства СССР на 1976—1980 годы», принятых XXV съездом КПСС, поставлена задача: «Совершенствовать организацию и повышать эффективность труда научных работников. Повысить ответственность научных коллективов и их руководителей за уровень и качество исследований, обоснованность предлагаемых рекомендаций. Усилить заинтересованность коллективов и работников научных учреждений в повышении результативности их деятельности»².

Одним из мероприятий по повышению эффективности работы научно-исследовательских организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники является аттестация научных работников проектных и научно-исследовательских учреждений, предусмотренная постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24 сентября 1968 г. Во исполнение постановления Государственный комитет Совета Министров СССР по науке и технике и Госстрой СССР по согласованию с ВЦСПС утвердили Положение о порядке проведения аттестации, которым была упорядочена процедура аттестации и оценки деятельности работников науки.

¹ Материалы XXV съезда КПСС, с. 48.

² Там же, с. 213.

С целью практической реализации данного решения партии и правительства в научно-исследовательских институтах началась разработка конкретных методик аттестации. Так, Институт социологических исследований АН СССР разработал методику оценки деятельности научных и инженерно-технических работников. В соответствии с этой методикой оценка деятельности научных и инженерно-технических работников осуществляется по балльной системе с учетом следующих восьми критериев: образование, стаж, организационный опыт, профессиональная подготовленность, научная продуктивность, награды и поощрения, способность к коллективной работе, общественная деятельность. Высший балл по каждому критерию принят равным единице. При аттестации научные и инженерно-технические работники сообщают о себе определенные сведения. В суммарную оценку деятельности научных работников включаются: образование, стаж, поощрения, общественная деятельность, публикации, участие в конференциях.

В свою очередь, руководитель подразделения заполняет характеристику на каждого обследуемого. В суммарную оценку деятельности научных и инженерно-технических работников из характеристики берутся данные по следующим критериям: организаторский опыт, профессиональная подготовленность, научная продуктивность, способность к коллективной работе.

Результаты оценки эффективности трудовой деятельности научных и инженерно-технических работников, полученные с помощью данной методики, могут быть использованы при аттестации, при решении вопросов о повышении или снижении размера заработной платы при должностных перемещениях, при разработке форм морального и материального стимулирования, при решении вопроса о премировании. Важное значение результаты оценки имеют для совершенствования социального управления.

При аттестации работников для их оценки обычно используется деловая характеристика, однако не всегда руководители с должным вниманием относятся к ее составлению. О подобных фактах, которые, к сожалению, не так уж редки, пишут Б. Д. Лебин и М. Н. Перфильев: «Письменная характеристика, составляемая на работника руководителем учреждения и общественными организациями, является важным документом, отражающим деловые и политические качества, достоинства и недостатки работника в

том случае, когда она объективно отражает данные о нем, а не является только чьим-то личным субъективным мнением.

В практике, к сожалению, нередко к составлению характеристик подходят формально, ограничиваясь перечислением демографических данных и несколькими стандартными „дежурными” фразами, а порой и конъюнктурно, безудержно расхваливая работника, когда его выдвигают, или, отмечая только отрицательные качества, когда его освобождают от работы. Имеют место и факты, когда заведомо слабому работнику дают самую положительную характеристику только для того, чтобы избавиться от него. Между тем характеристика во всех случаях должна отмечать как положительные, так и отрицательные качества работника и отражать коллективное мнение о нем, коль скоро она выдается коллегиальным органом. Только в этом случае она может принести пользу и помочь принятию правильного решения о наиболее рациональном использовании работника»¹.

Оценка трудовой деятельности научных и научно-технических работников призвана решить ряд задач: информационных, организационных, воспитательных.

В информационном плане оценка дает представление о деятельности сотрудника за определенный период времени, его творческом, профессиональном вкладе в общий труд коллектива, характеризует его деловые, личные и социальные качества, дает представление об индивидуальных особенностях работника, его способностях, возможностях для дальнейшего совершенствования.

В организационном плане на основе оценки делаются выводы о соответствии конкретных работников занимаемой должности, разрабатываются мероприятия по улучшению подбора и расстановки кадров в соответствии с их специальностью и квалификацией, выявляется объективная информация для выдвижения наиболее достойных специалистов на руководящую работу, а также устанавливается размер оплаты труда работников в соответствии с характером работ и уровнем их выполнения, их квалификацией, отношением к труду.

¹ Лебин Б. Д., Перфильев М. Н. Кадры аппарата управления в СССР. Социологические проблемы подбора и расстановки. Л., «Наука», 1970, с. 140.

В воспитательном плане оценка работника (с которой его обязательно знакомят) дает возможность указать на те его черты и личные качества, которые необходимо развивать для улучшения деятельности и усиления творческой активности. Важно, чтобы при этом были отмечены возможные средства для достижения наиболее высоких показателей в труде и общественной работе.

Решение всего комплекса задач по управлению социальными процессами в объединении возможно путем создания специального органа — социологической службы объединения.

ЗАДАЧИ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОБЪЕДИНЕНИИ

Научно-технический прогресс выдвигает задачу глубокого исследования всех сторон жизни социалистического общества. Современный этап развития социалистической экономики характеризуется быстрыми темпами роста социалистического производства, быстрым внедрением в сферу производства достижений научно-технической мысли.

В этих условиях особенно большое значение имеет научный подход к управлению социальными процессами в объединениях, на предприятиях. Значительное место в изучении социальных проблем в условиях трудовых коллективов принадлежит марксистской социологии. В центре управления социальными процессами стоит человек. Человек — главная производительная сила общества. От его творческих усилий зависит успех любого дела. Знания работников, их опыт и умение, дисциплинированность и инициативность, сознательное отношение к труду — все это приобретает особое значение. Изучение и правильное использование этих качеств человека позволяют в значительной степени повысить эффект его труда.

Проведение социологической работы в трудовых коллективах объединения направлено на решение двуединой задачи: повышение эффективности труда и всестороннее гармоническое развитие личности. При этом социальные проблемы решаются с учетом оптимального сочетания общественных, коллективных и личных интересов.

К основным направлениям социологической работы относятся:

1. Организация сбора необходимого и достаточного массива социологической информации для управления социальными процессами в объединении. Эта работа включает: разработку форм первичной документации и их унификацию, организацию сбора первичной информации, организацию обработки всего массива информации, составление схем документооборота и выдачу рекомендации по управлению социальными процессами.

2. Социальное планирование в объединении. Эта работа включает: анализ полученной информации, необходимой для разработки плана социального развития коллективов объединения; прогнозирование и корректировку на его основе целей социального развития трудовых коллективов; разработку показателей и мероприятий плана социального развития объединения; внедрение мероприятий плана социального развития и контроль за их выполнением.

3. Определение и учет социальных последствий при внедрении организационно-технических мероприятий. Здесь важными моментами являются: прогноз потребности в кадрах, а также комплекс действий при высвобождении кадров в связи с техническим прогрессом; разработка компенсирующих мер и организационно-технических мероприятий, не допускающих ухудшения социальных характеристик в связи с развитием новых видов техники, технологии, внедрением нового оборудования, совершенствованием организации труда и т. п.

4. Изучение и решение проблем различных половозрастных групп коллективов объединения, например: решение проблем женского труда на уровне объединения; решение проблем различных возрастных групп (молодежи, пенсионеров); решение национальных проблем на уровне объединения; изучение и решение проблем работников предприятия, проживающих в сельской местности, и некоторые другие вопросы.

5. Социальные аспекты организации труда, заработной платы и управления могут включать большой круг вопросов, но прежде всего следует обратить внимание на такие, как:

характер разделения труда и его влияние на развитие способностей работников;

изучение условий труда и их влияния на настроение работников и результаты их трудовой деятельности;

изучение форм организации труда различных категорий работников производственных коллективов;

изучение отношения работников к действующим нормам труда и порядку их пересмотра; привлечение трудящихся к разработке научно обоснованных норм;

создание условий, при которых работники объективно оценивают свою заработную плату и другие формы материального и морального поощрения;

социально-психологические аспекты подбора и расстановки руководящих кадров, инженерно-технических работников и служащих;

обучение руководящих работников социально-психологическим методам управления;

вовлечение общественных организаций в управление социальным развитием объединения;

создание условий для активного и массового участия всех членов трудового коллектива в управлении объединением.

6. Организация профессиональной ориентации и учета движения кадров. Эта работа включает: организацию профессиональной ориентации учащихся подшефных школ и поступающей на работу молодежи; организацию приема новых работников и их адаптации в трудовых коллективах объединения, социальный аспект подготовки и повышения квалификации работников объединения; организацию учета кадров, их движения и другие вопросы использования кадров.

7. Улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий для работников объединения, которое концентрирует вопросы: культурного обслуживания работников на территории учреждения, предприятия, объединения; культурно-оздоровительного обслуживания детей работников объединения и ветеранов труда; улучшения жилищно-бытовых условий работников, организации отдыха и физкультурно-спортивной работы.

8. Коммунистическое воспитание и развитие общественной активности трудящихся объединения. Это направление работы преследует цели совершенствования идейно-воспитательной работы в коллективе, развития общественной активности трудящихся, повышения уровня трудовой дисциплины, удовлетворения потребностей духовного и физического развития работников, создания необходимых условий для повышения общеобразовательного и профессио-

нально-квалификационного уровня работников, особенно молодежи.

9. Изучение социально-психологического климата с целью ликвидации конфликтных ситуаций, которое ставит своей задачей: повышение культуры взаимоотношений в коллективе; разработку, составление и корректирование социального паспорта трудового коллектива; изучение социально-психологических аспектов предупреждения конфликтных ситуаций; воспитание коммунистического отношения к труду; формирование коммунистических общественных отношений.

За последние годы резко возросла роль социологических факторов в управлении, что объясняется прежде всего значительно возросшим интеллектом людей. Грубое обращение, несправедливость все чаще становятся причиной сильнейших психических травм. Неумелое или осуществляемое без достаточной подготовки любое из перечисленных выше мероприятий социального плана может привести совсем не к тем результатам, которые оно преследовало. Эти обстоятельства усиливают значение служб, ведающих социальными вопросами, и предъявляют серьезные профессиональные и квалификационные требования к специалистам этих служб.

Рассматривая функции и структуру социологических служб, следует подчеркнуть, что качество их работы во многом зависит от применения конкретно-социологических методов исследования, которые позволяют получить ценную информацию для научного управления объединением и решения важных задач коммунистического воспитания работников.

ФУНКЦИИ И СТРУКТУРА СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В ОБЪЕДИНЕНИИ

Социологическая служба объединения призвана выполнять следующие функции: познавательную, прогностическую, организационно-контрольную, педагогическо-воспитательную и консультационную.

Выполнение *познавательной* функции означает проведение на предприятиях, в научно-исследовательских учреждениях социологических исследований с целью разработки практических предложений по дальнейшему развитию кол-

лектива. Эта функция носит творческий характер, она основывается на сборе, обработке и анализе социальной информации, изучении результатов других социологических исследований, определении тенденций социальных процессов и явлений. Выполнение познавательных функций требует от социологов глубоких знаний методологии, методики, техники и организации социологических исследований.

Прогностическая функция выражается в обязанности работников службы прогнозировать развитие социальных процессов и управление ими в трудовых коллективах. Научный уровень социального планирования во многом зависит от того, насколько глубоки знания работников службы в области прогнозирования и планирования.

Выполнение *организационно-контрольной* функции означает организацию и внедрение в практику (с привлечением различных специалистов) научных рекомендаций, полученных в результате социологических исследований, и осуществление контроля за ходом реализации этих рекомендаций, а также за выполнением плана социального развития объединения в целом и каждого его структурного подразделения.

Выполнение *педагогическо-воспитательной* функции требует от социологов знаний в области социологии, психологии и педагогики труда, так как в задачи социологической службы входит обязанность доведения до администрации и актива общественных организаций необходимых социологических, психологических и педагогических знаний, с тем чтобы руководство и актив стремились использовать эти знания в практической деятельности.

Выполнение *консультационной* функции означает оказание действенной помощи социологическим и социально-психологическим службам всех структурных единиц научно-производственного объединения по всем социальным вопросам.

Проблематика социологических исследований службы очень широка. Она определяется научно-производственной программой объединения, задачами социального развития трудовых коллективов, потребностями и интересами их членов.

Обычно численность работников социологической службы зависит от общей численности работающих в объединении, от функций, выполняемых службой, и направлений в социологической работе. Некоторые ученые предлагают в

наиболее крупных организациях создавать социологические центры¹. Создание социологического центра обеспечивает систематичность, комплексность, полноту охвата социальных проблем, а также их научное решение.

В настоящее время наиболее развитой и прогрессивной формой организации социологической службы в объединениях и на предприятиях являются социологические лаборатории. Примерная структура лаборатории социологических исследований приводится на схеме.

Примерная структурная схема лаборатории социологических исследований научно-производственного объединения



¹ См. Здравомыслов А. Г. Методология и процедура социологических исследований. М., «Мысль», 1969, с. 52.

Лаборатория социологических исследований является самостоятельным структурным подразделением объединения и находится в подчинении заместителя генерального директора по кадрам. Возглавляет лабораторию начальник, который назначается и освобождается от занимаемой должности генеральным директором объединения по представлению заместителя генерального директора. Начальник лаборатории назначается из числа лиц с высшим специальным образованием, имеющих опыт социологической работы.

Структура и штаты лаборатории утверждаются генеральным директором объединения исходя из задач и объема работ в области социальных исследований. Состав лаборатории комплектуется из числа квалифицированных специалистов — социологов, психологов, физиологов, имеющих высшее специальное образование, опыт общественной работы в коллективе, владеющих методами конкретных социологических и социально-психологических исследований. В своей работе лаборатория социологических исследований руководствуется директивами партии и правительства в области социально-экономической политики, действующим законодательством, приказами и распоряжениями руководства объединения, планом работ и положением о лаборатории, которое разрабатывается объединением.

Работники лаборатории должны использовать достижения науки в области социологии, психологии, а также опыт социалистических стран, критически относясь к опыту зарубежных капиталистических стран. Всю работу лаборатория должна вести в тесном контакте с парткомом, профкомом и комсомольской организацией, широким активом работников. На основе изучения и обобщения практики разработано положение о социологической лаборатории.

Примерное положение о лаборатории социологических исследований

В основные задачи лаборатории социологических исследований входит:

организация работы по целенаправленному управлению социальными процессами в объединении, разработка и внедрение конкретных научно обоснованных рекомендаций по работе с кадрами во всех ее социальных аспектах; регулирование социальных отношений и проведение

кадровой политики в направлении, определяемом решениями и постановлениями партии и правительства;

разработка на основе конкретных социологических и социально-психологических исследований предложений, направленных на создание творческой атмосферы в коллективах, благоприятных условий труда и быта, на всестороннее физическое и духовное развитие личности;

поиск резервов повышения производительности труда за счет научного решения социальных проблем;

выполнение организационно-методических функций по разработке и проведению в жизнь плана социального развития объединения.

Социологическая лаборатория в лице ее руководителя имеет право:

требовать от отделов, служб, цехов своевременного представления необходимой информации для анализа и выработки рекомендаций;

по согласованию с администрацией объединения привлекать отдельных работников к участию в социологических исследованиях;

требовать от руководителей подразделений соблюдения утвержденных социальных и психофизиологических показателей, регулярно докладывать о выявленных нарушениях заместителю генерального директора по кадрам;

участвовать во всех совещаниях, на которых затрагиваются социальные вопросы;

вносить предложения о поощрении работников за активное участие во внедрении рекомендаций лаборатории и наложении взысканий на виновников срыва сроков внедрения рекомендаций;

контролировать ход решения любого социального вопроса в любом подразделении;

изучать методы работы руководителей, присутствовать на совещаниях, рассматривающих стиль их работы;

устанавливать связи с научными учреждениями, социологическими службами других предприятий и ведомств;

привлекать к выполнению отдельных работ специалистов из научно-исследовательских институтов и высших учебных заведений с оплатой их труда по действующему законодательству.

Лаборатория социологических исследований в лице ее руководителя несет ответственность за:

выполнение плана работы лаборатории и внедрение совместно с другими подразделениями результатов научных исследований и разработанных на их основе рекомендаций;

качество проводимых исследований и научную обоснованность предложенных мероприятий;

состояние методической и социологической работы на предприятиях, в НИИ и КБ объединения;

обеспечение решения всех вопросов социологической работы с партийных позиций;

решение проблем, связанных с сохранением тайны социологической информации;

выполнение настоящего положения.

Очень важно правильно решить организационные вопросы функционирования социологических служб.

На основе изучения опыта работы предприятий, где успешно функционируют лаборатории социологических исследований, разработано примерное положение о социологе.

Примерное положение о социологе

1. Социолог входит в штат отдела кадров или отдела НОТ и подчиняется непосредственно начальнику отдела. Социолог назначается и освобождается от занимаемой должности директором организации по представлению начальника отдела кадров или отдела НОТ.

2. В компетенции социолога находится решение всех вопросов социальной жизни трудового коллектива.

3. Социолог должен иметь высшее философское или экономическое образование и обладать способностями к организаторской и исследовательской работе.

4. В своей работе социолог руководствуется директивами партии и правительства в области социальной политики, действующим законодательством, приказами, распоряжениями и решениями руководства предприятия (объединения), утвержденным планом работ и настоящей должностной инструкцией.

5. Вся работу социолог должен вести в тесном контакте с партийной, профсоюзной и комсомольской организациями, решать все вопросы с партийных и общегосударственных позиций.

6. Деятельность социолога оценивается по социальной и экономической эффективности, достигнутой в коллективе

за счет выявления резервов «человеческого фактора» производства.

Основными задачами социолога являются:

исследование всех сфер жизнедеятельности трудового коллектива с целью научно обоснованного управления его комплексным развитием, создания благоприятного социально-психологического климата, товарищеского сотрудничества и взаимопомощи;

стабилизация трудового коллектива путем решения совместно с руководством проблем, от которых зависит удовлетворение и целенаправленное формирование запросов и потребностей трудящихся в творческом труде, в общественно-политической деятельности, в бытовых вопросах, учебе и отдыхе;

координация и методическое руководство всей работой по составлению перспективного плана социального развития трудового коллектива, его корректировка и контроль за выполнением;

исследование причин текучести кадров, разработка рекомендаций по ее сокращению и контроль за их выполнением;

изучение стиля работы, деловых и личных качеств руководителей: начальников отделов, лабораторий, цехов; разработка мер по оптимизации стиля руководства;

анализ жалоб работников предприятия с целью подготовки предложений по их компетентному решению;

участие совместно с работниками отдела подготовки кадров в контроле за воспитательной работой с молодежью с учетом ее половозрастных особенностей;

пропаганда социологических знаний, проведение, консультаций по вопросам социологии и социальной психологии с целью оптимизации отношений в системе «руководитель — подчиненный».

Организация работы социолога должна отвечать следующим требованиям:

социолог работает в соответствии с годовым и перспективным пятилетним планом развития предприятия;

выполненную работу социолог оформляет в виде отчетов; результаты исследований доводит до сведения коллектива на собраниях, через стенную и многотиражную печать предприятия; не реже двух раз в год отчитывается о проделанной работе перед руководством;

социолог проводит исследования методами наблюдения,

опроса, эксперимента; в целях успешного проведения исследований может привлекать к работе наиболее активных членов коллектива;

социолог поддерживает контакты с различными научно-исследовательскими институтами, с отраслевой социологической службой, при необходимости заключает с ними договоры о творческом содружестве;

за внедрение разработанных социологом мероприятий, утвержденных администрацией, отвечает руководитель того подразделения, для которого они разработаны;

все технические, организационные проекты работ, которые намечается провести на предприятиях, подлежат согласованию с социологом для определения социальных последствий их внедрения. Без такого согласования проект не подлежит утверждению.

Социолог предприятия имеет право:

требовать от всех служб предприятия материалы, необходимые для социального планирования и других исследований;

требовать от всех работников выполнения принятых решений и соблюдения нормативов по социальным вопросам жизни коллектива;

по согласованию с руководством предприятия привлекать к ответственности лиц, срывающих и тормозящих проведение конкретных социологических исследований, связанных с социальным планированием и другими вопросами социологии труда;

рекомендовать руководству для материального и морального поощрения тех работников, которые активно участвуют в подготовке, выполнении и внедрении социологических мероприятий;

устанавливать связь с научными учреждениями, родственными службами других организаций и ведомств;

привлекать к выполнению работ специалистов из научно-исследовательских институтов, высших учебных заведений и других учреждений с оплатой труда по действующему законодательству.

Социолог несет ответственность за:

правильность, партийную направленность социологической работы на предприятии;

качество проводимых исследований и научную обоснованность предложенных рекомендаций;

выполнение утвержденных планов работ;

сохранение необходимой анонимности получаемой социологической информации;
выполнение настоящего положения.

В целях привлечения к решению социальных проблем широкой общественности, получения оперативной информации о социальных явлениях и процессах на предприятиях, в НИИ и КБ создается служба социологов-общественников, а для координации социологической работы, организации социологических исследований и составления планов социального развития — Советы по социальным исследованиям и социальному планированию. Результатом обобщения практики службы социологов-общественников явилось предлагаемое ниже примерное положение о социолого-общественнике и положение о Совете по социальным исследованиям и социальному планированию.

Примерное положение о социолого-общественнике

1. Социолог-общественник подбирается из числа ИТР и утверждается приказом начальника отдела (цеха) по согласованию с партийными и другими общественными организациями.

2. Основной задачей социолога-общественника является организация социологической работы в цехе (отделе), проведение социологических исследований согласно утвержденной теме и участие в работе по составлению плана социального развития.

3. При проведении исследовательской работы социолог-общественник руководствуется настоящим положением и методическими указаниями социологической лаборатории.

Социолог-общественник обязан:

собирать и систематизировать социальную информацию, необходимую для управления коллективом;

участвовать в работе по составлению перспективных планов социального развития коллектива;

вести работу по профилактике текучести кадров в отделе (цехе);

изучать психологический климат в коллективе и намечать мероприятия по его улучшению;

пропагандировать социологические знания среди работников отдела (цеха);

выполнять все решения Совета по социальным исследованиям и социальному планированию.

Социолог-общественник имеет право:

получать информацию, предусмотренную программой исследования, от подразделений, отделов (цехов) и общественных организаций;

участвовать в разработке рекомендаций и мероприятий по результатам исследований;

получать разъяснения о целях и задачах проводимого исследования;

контролировать выполнение принятых рекомендаций по цеху (отделу) и вносить свои предложения по устранению обнаруженных недостатков.

Социолог-общественник несет ответственность за:

достоверность собранной информации и качество проводимых им исследований;

научную обоснованность предлагаемых рекомендаций; выполнение настоящего положения.

Примерное положение о Совете по социальным исследованиям и социальному планированию

Совет является главным коллективным органом по координации социологической работы и составлению перспективных планов социального развития трудовых коллективов. Основная задача Совета — содействовать изучению и решению социальных проблем коллектива объединения. В состав Совета входят представители руководства и общественных организаций предприятия.

Совет выполняет следующие функции:

контролирует состояние социологической работы в коллективах объединения;

рассматривает заявки с обоснованием темы на проведение социологических исследований от структурных подразделений, партийных и общественных организаций;

утверждает тему и программу исследования;

организует работу по составлению планов социального развития;

организует пропаганду социологических знаний среди работников предприятий, НИИ, КБ;

проводит обмен опытом по социальным вопросам с другими предприятиями.

Совет имеет право:

принимать решения, необходимые для проведения социологических исследований, составления планов социального развития и улучшения социологической работы в коллективах объединения;

заслушивать отчеты лиц, ответственных за проведение социологических исследований, за внедрение намеченных мероприятий по результатам исследований, руководителей служб, отвечающих за выполнение соответствующих разделов плана социального развития трудового коллектива и за состояние социологической работы в нем;

ставить вопрос перед администрацией объединения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителей, проявивших недобросовестное отношение к организации социологической работы и внедрению результатов исследования в практику;

рекомендовать руководству заключать договоры с научно-исследовательскими организациями на проведение социологических исследований;

ходатайствовать перед руководством объединения о поощрении работников, содействующих развитию социологической работы в объединении.

Совет несет ответственность за:

качество и внедрение рекомендаций, утверждаемых на заседании Совета;

решение всех социологических проблем с государственных и партийных позиций;

разработку мероприятий и выполнение плана социального развития трудовых коллективов объединения.

УЧАСТИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ

В Программе КПСС указывается, что в период развернутого строительства коммунизма повышается роль общественных организаций в решении социальных проблем коллективов трудящихся. Важнейшей задачей партийных, профсоюзных и комсомольских организаций является дальнейшее развитие творческой активности всех участников труда, всемерная поддержка и распространение трудовых починов, рационализаторства и изобретательства, активного участия трудящихся в общественной жизни. В своей

работе общественные организации большое внимание уделяют повышению роли общих собраний коллективов работников и производственных совещаний. При этом задача общественных организаций — убедить каждого работника в причастности к делам коллектива, воспитать у него чувство товарищеской взаимопомощи, ответственности перед коллективом за порученное дело.

Важнейшей функцией общественных организаций является трудовое воспитание. Партийные, профсоюзные и комсомольские организации трудовых коллективов используют обширный арсенал средств по улучшению трудового воспитания работников, особенно молодежи, важнейшими из которых являются моральное и материальное поощрение. Присуждение почетных званий «Заслуженный ветеран труда», «Лучший по профессии», «Мастер — золотые руки» — эффективная форма морального стимулирования.

Велика роль общественных организаций объединения в научном управлении социальным климатом, в регулировании взаимоотношений в коллективах научно-исследовательских институтов, КБ и предприятий. Благоприятный социальный климат в трудовом коллективе складывается под воздействием ряда факторов, решающими из которых являются: уровень осознанности работниками целей и задач коммунистического строительства, уровень технико-экономического развития производства, степень развития социалистического соревнования, личный пример руководителей, дисциплина труда и соблюдение правовых и нравственных норм социалистического общества.

Чем выше авторитет партийной организации, чем активнее работа профсоюза и комсомола по воспитанию у работников чувства гордости за свой трудовой коллектив, тем совершеннее социальный климат в нем.

В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР, Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов и Центрального Комитета ВЛКСМ «О Всесоюзном социалистическом соревновании за повышение эффективности производства и качества работы, успешное выполнение заданий десятой пятилетки» поставлена задача органически связать соревнование с главными направлениями социально-экономической политики партии. Организуя социалистическое соревнование на предприятии, в НИИ, КБ, необходимо добиваться того, чтобы в разработке обязательств приняли активное участие все члены трудового

коллектива, чтобы эти обязательства были напряженными, экономически обоснованными.

Очень важно, чтобы партийные, профсоюзные, комсомольские организации добивались всемерного развития договорных начал в соревновании, улучшения практики заключения и выполнения договоров.

Большая роль в управлении процессами стабилизации трудовых коллективов отводится общественным отделам кадров, в работе которых принимают участие лучшие представители партийной, профсоюзной и комсомольской организаций. Ядром каждого трудового коллектива является партийная организация. Именно она направляет усилия всех членов коллектива на выполнение задач, стоящих перед ним, мобилизует работников на решение воспитательных и социальных проблем.

В своей практической деятельности партийная организация анализирует факты реальной действительности, изучает настроение работников, определяет хозяйственную и социально-политическую эффективность мероприятий. Стремясь научно управлять социальными процессами трудовых коллективов, партийная организация глубоко изучает конкретную, объективную социальную информацию, полученную при социологических исследованиях, наблюдениях, опросах. Одной из задач партийной организации является воспитание у советских людей чувства коллективизма, укрепление дружбы, товарищества среди членов коллектива, воспитание коммунистического отношения к труду и общественной собственности, умения сочетать личные и общественные интересы, уважения к мнению и воле коллектива, сознания ответственности перед ним.

От умения партийной, профсоюзной и других общественных организаций работать с людьми, вести их за собой зависит морально-политическая атмосфера в трудовом коллективе, его социальный облик.

Вместе с тем усиливающееся влияние на человека окружающей социальной среды, значительно возросшие объемы информации, которую нужно переработать, ускорение темпа жизни, расширение связей, контактов людей с самыми разнообразными сторонами социальной жизни — все это требует самого серьезного отношения к социальным проблемам, глубокого изучения человека с позиции социальной психологии для научного управления производственными коллективами.

Изменение профессионально-квалификационной структуры научного коллектива в 1976—1980 гг.

Наименование НИИ и научно-производственного объединения _____

Местонахождение _____

Отрасль _____

Министерство (ведомство) _____

Показатели	Единица измерения	№ строки	Шифр	1975 г. (план)	План по годам пятилетки					1980 г. к 1975 г., %	Заполняется в БЦ
					1976	1977	1978	1979	1980		
А	Б	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
Общая численность работников—всего В том числе: Научно-исследовательский и опытно-конструкторский персонал в том числе по категориям: руководители подразделений всех рангов и их заместители (от директера до начальников секторов, отделов, лабораторий, бюро, групп)	человек »										

[illegible]

Повышение образовательного и квалификационного уровня кадров

Показатели	Единица измерения	№ строки	Шифр	1975 г. (план)	План по годам пятилетки						1980 г. к 1975 г., %		Запол- няется ВЦ				
					1976						1977			1978		07	08
					04	05	06	07	08	09	10						
А	Б	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10						
Образовательный уровень																	
Общая численность научно-исследовательского и опытно-конструкторского персонала (по категориям работников) — всего	человек																
В том числе:																	
с высшим образованием по специальности работы	»																
с высшим образованием по другой специальности	»																
со средним техническим образованием по специальности работы	»																
со средним техническим образованием по другой специальности	»																
со средним образованием	»																
с неполным средним образованием ИТР и служащие производственной и административно-управленческой служб (по категориям) — всего	»																

Показатели	Единица измерения	№ строки	Шифр	1975 г. (план)	План по годам пятилетки						Заполняется ВЦ
					1976	1977	1978	1979	1980	1980 г. к 1975 г., %	
А	Б	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
в том числе научно-исследовательский и опытно-конструкторский персонал	человек										
в техникумах	»										
в том числе научно-исследовательский и опытно-конструкторский персонал	»										
в стационарных формах повышения квалификации на курсах, факультетах	»										
в том числе научно-исследовательский и опытно-конструкторский персонал	»										

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Изд. 2-е, т. 1, с. 414—429; т. 3, с. 7—544; т. 4, с. 322—339; т. 6, с. 428—459; т. 23, с. 342.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Из ранних произведений. М., Госполитиздат, 1956, с. 585, с. 598.
3. Ленин В. И. Полн. собр. соч. Изд. 5-е, т. 1, с. 347—534; т. 6, с. 212—235; т. 33, с. 1—120; т. 36, с. 165—208; т. 39, с. 271—282; т. 45, с. 67—68; т. 45, с. 369—377.
4. Программа Коммунистической партии Советского Союза. М., Политиздат, 1976.
5. Брежнев Л. И. Ленинским курсом. Речи и статьи. Т. 2. М., Политиздат, 1970, с. 75, 551; т. 3. М., Политиздат, 1972, с. 39, 473; т. 4. М., Политиздат, 1974, с. 41, 218.
6. Косыгин А. Н. Избранные речи и статьи. М., Политиздат, 1974.
7. Афанасьев В. Г. Социальная информация и управление обществом. М., Политиздат, 1975.
8. Величко А. П., Подмарков В. Г. Социолог на предприятии. М., «Московский рабочий», 1973.
9. Громов И. А., Максимов Б. Н., Ющенко А. Н. Социологическая лаборатория на предприятии. Л., Лениздат, 1972.
10. Лапин Н. И., Коржева Э. М., Наумова К. Ф. Теория и практика социального планирования. М., Политиздат, 1975.
11. Лузан П. П. Планирование социального развития производственного коллектива. М., «Мысль», 1972.
12. Михеев В. И. Социально-психологические аспекты управления. М., «Молодая гвардия», 1975.
13. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. М., «Мысль», 1971.
14. Предвечный Г. П., Шерковин Ю. А. Социальная психология. М., Политиздат, 1975.
15. Социальное прогнозирование. М., Изд. ИСИ АН СССР, 1975.
16. Ядов В. А. Социологическое исследование. Методология, программа, методы. М., «Мысль», 1972.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
I. Социальное управление объединением	7
Научно-производственное объединение — прогрессивная форма управления научно-техническим прогрессом . . .	7
Социальная информация	11
Прогнозирование и моделирование процессов управле- ния трудовыми коллективами	14
Планирование социального развития трудовых коллек- тивов	17
II. Методы управления социальными процессами	27
Единство методов социального управления	27
Социально-психологические методы управления	30
Социологические методы управления	33
Аттестация и оценка трудовой деятельности — эффек- тивный метод управления профессиональной и соци- альной активностью членов трудового коллектива . . .	37
III. Задачи социологической службы в управлении социаль- ными процессами	41
Основные направления социологической работы в объединении	41
Функции и структура социологической службы в объе- динении	44
Участие общественных организаций в управлении соци- альными процессами	54
Приложения	57
Список литературы	62

С 44 **Скоробогатов Игорь Борисович.**
Управление социальными процессами в объединении. М., «Экономика», 1977.

63 с. (Б-чка хоз. руководителя.)

В брошюре рассматриваются вопросы социального управления трудовым коллективом применительно к научно-производственному объединению. Раскрывается содержание и структура планов социального развития трудовых коллективов, исследуются методы социального и социально-психологического управления. Даются рекомендации по организации работы социологических служб.

С $\frac{10807-184}{011(01)-77}$ 49—77

338

Скоробогатов Игорь Борисович

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОЦЕССАМИ
В ОБЪЕДИНЕНИИ**

Зав. редакцией М. Н. ТУБОЛЬЦЕВ

Редактор И. В. ПРЕЛОВСКАЯ

Мл. редактор Л. В. ИЛЬИНА

Худож. редактор А. И. МИХАЙЛОВ

Техн. редактор М. М. МАТВЕЕВА

Корректор Т. А. СИЗОВА

ИБ № 536

Сдано в набор 25/IV—1977 г. Подп. в печать 22/IX—1977 г. А06047.
Формат 84×108/32. Печ. лист. (привед.) 3,36. Уч.-изд. л. 3,14.
Изд. № 4251. Цена 15 коп. Тираж 30 000 экз. Зак. № 369. Бумага типогр. № 2. Темплан изд-ва «Экономика» 1977 г. № 49.

Издательство «Экономика» 121864. Москва, Г-59, Бережковская наб., 6

Ярославский полиграфкомбинат Союзполиграфпрома при Государственном комитете Совета Министров СССР по делам издательств, полиграфии и книжной торговли. 150014, Ярославль, ул. Свободы, 97.

Сканирование - Lukas
DjVu-кодирование - Беспалов



15 коп.



**БИБЛИОТЕЧКА
ХОЗЯЙСТВЕННОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ**

И. Б. СКОРОВОГАТОВ

**УПРАВЛЕНИЕ
СОЦИАЛЬНЫМИ
ПРОЦЕССАМИ
В ОБЪЕДИНЕНИИ**

«ЭКОНОМИКА»