

## ЗАДАЧИ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ В СВЕТЕ РЕШЕНИЙ XXVII СЪЕЗДА КПСС

Обсуждаются проблемы расширения масштабов социально-психологических исследований и применения их результатов в практике общественной жизни. Проанализированы процессы становления и распространения бригадной формы организации труда, укрепления чувства хозяина. Рассматриваются пути повышения эффективности работы социально-психологических подразделений в сфере производства, намечаются новые пути внедрения прикладных разработок.

*Ключевые слова:* перестройка, социально-психологические факторы, кадры, трудовой коллектив, бригадный подряд.

Мы живем сегодня в переломный период, в ходе которого преобразуется как экономическая, так и социальная жизнь советского общества.

В партийных и государственных документах убедительно показано, что народное хозяйство в 70-е годы и начале 80-х годов преимущественно развивалось экстенсивно, характеризовалось инертными, застывшими формами управления. «По достоинству оценивая достигнутое, — отмечалось в Политическом докладе, — руководство КПСС считает своим долгом честно и прямо сказать партии и народу о наших упущениях в политической и практической деятельности, неблагоприятных тенденциях в экономике и социально-духовной сфере, о причинах таких явлений» (Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М., 1986, с. 4).

В связи с этим во всем объеме поставлен вопрос о том, что производственные отношения не изменяются автоматически за производительными силами, совершенствование новых методов хозяйствования и способов управления невозможно без изменений в психологии людей, без формирования нового отношения к труду. Вместе с тем сформулированы принципы активной социальной политики.

Значительную роль в решении этих важнейших задач, поставленных партией, должна сыграть социальная психология. Данная отрасль знания выдвигается на передний план не только среди психологических наук, но и всего общественнознания в целом. Психологические аспекты перестройки, которые во многом носят ключевой характер, активизация человеческого фактора, смена психологических установок, стилей мышления — это сравнительно новые темы для исследования; в связи с этим выдвигаются повышенные требования перед социальными психологами. Расширяется круг исследований социальной психологии; рекомендации, сделанные на основе теоретических и эмпирических разработок нового стиля руководства, выступают в качестве важного орудия перестройки.

Кадровый вопрос — один из основных участков работы партийных, советских и хозяйственных органов управления, поскольку перестройка психологии кадров — важнейшее условие ускорения социально-экономического развития нашего общества.

Располагая достаточным арсеналом надежных методик, социальные психологи могут активно участвовать в подборе кадров, их подготовке, расстановке, повышении в должности, выдвижении в резерв, применять их в диагностике и прогностике работы кадров практически в любой сфере жизнедеятельности. Полученные результаты вызовут несомненный интерес у управленцев разных уровней.

Решения XXVII съезда КПСС ориентируют на формирование новой психологии кадров, занятых в народном хозяйстве, а также на анализ психологических особенностей кадровой работы. Успех хозяйствования в целом будет зависеть от того, насколько быстро хозяйственные кадры смогут психологически перестроиться в соответствии с требованиями времени.

В социальной психологии уже накоплен некоторый опыт исследований, который был бы полезен и применим для решения поставленных вопросов. Имеются в виду исследования по социальной психологии воздействия, социально-психологическим методам руководства, активным методам социально-психологической подготовки кадров и т. п. Однако сделанное является только началом предстоящей большой работы по изучению психологии современных кадров, анализу социально-психологических путей, методов и приемов формирования их экономического мышления, активности и сознательности.

Очень остро стоит вопрос о всемерном пробуждении и развитии чувства хозяина у советских тружеников. «Было бы наивно представлять,— говорил М. С. Горбачев,— будто чувство хозяина можно воспитать словами» (там же, с. 39). Проявление чувства хозяина связывается с бережным отношением к социалистической собственности, с четкой организацией производства и распределения, с точным учетом результатов труда. Только реальное, практически возможное влияние каждого советского труженика на соотношение меры труда и меры потребления формирует чувство хозяина, воспитание которого должно стать доминирующим, центральным моментом кадровой политики во всех ее проявлениях.

Важным участком работы социальных психологов является изучение бригадной формы организации труда. Ее внедрение в настоящее время приобрело крупные масштабы и практически затрагивает все основные отрасли народного хозяйства, включая промышленность, сельское хозяйство, транспорт, связь, сферу обслуживания и т. д.

Бригадная форма организации труда уже стала важным объектом конкретных социально-психологических исследований, выполненных в последние годы. Результаты подробно обсуждались на Всесоюзных конференциях «Прикладные проблемы социологии и социальной психологии в трудовых коллективах» (Ленинград, 1984), «Проблемы социально-психологической службы промышленного предприятия» (Курган, 1985), Всесоюзном симпозиуме «Актуальные проблемы социальной психологии» (Кострома, 1986) и др. В ближайшее время ожидается выход в свет научных трудов по этим проблемам. В 1982—1985 гг. Институт психологии АН СССР выполнил крупное комплексное исследование социально-психологических особенностей бригадной формы организации труда; в нем принимали участие и другие психологические центры Москвы, Ленинграда, Кургана, Новосибирска, Ярославля.

Конкретный характер совместной деятельности определяется не только содержанием и условиями труда, но и во многом формой его организации. Внедряемая бригадная форма организации и стимулирования труда (или бригадный подряд) является одной из наиболее эффективных форм совместной трудовой деятельности в новых условиях. Ее характерные особенности — постоянное и тесное взаимодействие членов бригад, четкое распределение и строгое согласование отдельных индивидуальных действий, высокий уровень координации выполняемых опе-

раций и т. д. В таких условиях существенно возрастает значимость именно социально-психологических (групповых и личностных) характеристик совместной деятельности.

Необходимо отметить, что при индивидуальных формах организации труда этот вопрос так остро не стоял. Поэтому бригадная форма организации труда представляет собой удачную модель для изучения вопросов совместной трудовой деятельности, исследование которых целесообразно продолжить более интенсивно. Она вносит в практику организации производства активно развивающиеся методы: бригадное планирование, коллективную оценку трудовых вкладов и распределение заработной платы самой бригадой, внутрибригадное самоуправление и т. д. Вместе с тем, как показывают некоторые примеры, разработка методов внедрения бригадного подряда требует вдумчивого и дифференцированного подхода, который должен учитывать специфику различных видов производственной деятельности, особенности технологических процессов и т. д. Не исключено, что на отдельных производствах, таких, например, где успех дела зависит от рабочих с уникально высокой квалификацией, индивидуально выполняющих важнейшие операции, внедрение бригадного подряда в его общепринятых формах нецелесообразно.

В настоящее время научно-технический прогресс существенно изменяет современное производство, и в первую очередь средства производства, через внедрение сложных технических систем, которые одновременно должны обслуживаться целой группой работников, а также через внедрение средств производства коллективного пользования. Продолжается процесс дальнейшего разделения сложного производства на отдельные технологические операции, в результате чего конечный продукт может производиться только группами рабочих. То есть современное развитие средств производства объективно приводит ко все более совместной, коллективной трудовой деятельности людей в социалистическом обществе. Это ставит участников трудовой деятельности во взаимозависимые отношения, предполагает взаимные ответственность и контроль, способствует развитию взаимопомощи в достижении общих целей коллектива. В качестве реальной производительной силы на первый план выступают не отдельно взятые работники, а трудовые коллективы как субъекты совместной деятельности.

Трудовой коллектив по-прежнему остается центральным объектом социально-психологического исследования, так как именно он является основным звеном в структуре современного социалистического производства, в котором непосредственно реализуются объективные социально-экономические отношения коллективизма, присущие социалистическому обществу. В Политическом докладе ЦК КПСС XXVII съезду Коммунистической партии Советского Союза говорится: «В использовании общественной собственности надо решительно поднять роль трудовых коллективов. Важно неукоснительно проводить в жизнь принцип, согласно которому предприятия и объединения полностью отвечают за безубыточность своей работы. А государство не несет ответственности по их обязательствам. Именно в этом состоит суть хозрасчета... Трудовой коллектив обязан за все отвечать, заботиться о приращении общественного богатства. Его приумножение, как и потери должны сказываться на уровне доходов каждого члена коллектива» (там же, с. 40).

Реализация объективных социально-экономических отношений, естественно, преломляется через внутренние социально-психологические условия, сложившиеся в конкретных коллективах. Однако степень такого «преломления» существенно зависит от действия экономических механизмов, форм организации труда и других факторов. Внимание заостряется на совершенствовании хозяйственного механизма не только на уровне всего народного хозяйства или его отдельных отраслей, но

и в объединениях и предприятиях вплоть до первичных производственных коллективов.

Объектом изучения социальной психологии должны стать такие организационно-экономические нововведения, которые способствуют реализации на практике социалистических производственных отношений, коллективистских по своей природе.

Развитие коллективистских отношений является, с одной стороны, результатом, а с другой — условием выполнения коллективной трудовой деятельности. В качестве результата они являются следствием технологических, экономических, организационно-управленческих, социальных и других взаимосвязей участников трудовой деятельности. Реально существующие взаимосвязи отражаются в сознании людей и приобретают относительную самостоятельность в виде положительных, нейтральных или отрицательных характеристик взаимоотношений в коллективах.

В многочисленных социально-психологических исследованиях, выполненных в производственных коллективах, установлено, что модальность отношений между людьми оказывает существенное влияние на производительность труда, качество выпускаемой продукции, показатели текучести кадров, эффективности руководства, общего физического и психологического самочувствия людей и т. п. Следовательно, взаимоотношения в коллективах являются важным фактором трудовой деятельности, они требуют целенаправленного регулирования и управления. Их роль неизмеримо возрастает при переходе к коллективным формам организации труда, так как значительно повышается «теснота» социально-психологических взаимосвязей между людьми за счет экономических и организационных изменений в трудовой деятельности коллектива. Этим определяется настоятельная потребность в изучении места и роли коллективистских взаимоотношений в совместной деятельности.

В социальной психологии ставится задача системного описания жизнедеятельности трудового коллектива как объекта изучения и управления, необходимость решения которой вызвана сложным системным характером всех процессов, происходящих в коллективе.

Трудовой коллектив должен рассматриваться в единстве технико-технологических, экономических, организационно-управленческих, социальных, психологических и других взаимосвязанных компонентов производственной организации. В последние годы именно на такой характер исследования стала ориентироваться социальная психология, и эта тенденция со временем будет усиливаться, приобретая конкретные воплощения в социально-психологических работах.

Трудовые коллективы изучаются на разных уровнях: бригады, цеха и предприятия. Целесообразно определять бригады как первичные коллективы, цеха как вторичные и предприятия в целом как основные коллективы. Подобная классификация исходит из социально-психологического своеобразия перечисленных уровней трудовых коллективов. Так, бригаду как первичный трудовой коллектив можно считать центром, базой социально-психологических исследований на предприятиях, в которых раскрываются деловые и межличностные взаимоотношения, социально-психологический климат, лидерские процессы, адаптация и пр. На уровне предприятия в целом можно изучать кадровые вопросы, вопросы социальной мобильности и стабильности, особенности управления, характер отношения к труду, соревновательную активность и др.

Следует отметить, что, когда речь идет о трудовом коллективе как ячейке нашего общества, это в полной мере относится и к основному коллективу, т. е. предприятию в целом. Что же касается первичных трудовых коллективов, то их социально-психологические особенности (уровень межличностных и деловых взаимоотношений, состояние социально-психологического климата) могут в разной степени отражать особенности основного коллектива, опережать или отставать от него. Так, на-

пример, первичные коллективы, работающие по принципу бригадных форм организации труда, выражают перспективы развития предприятия, а отстающие бригады, не охваченные этим движением, испытывают различные трудности в межличностных и деловых взаимоотношениях.

Одним из важных направлений совершенствования системы управления народным хозяйством является поиск новых организационных форм сочетания централизма и самостоятельности, единоначалия и коллегиальности в управлении трудовыми коллективами, коллективных форм управленческой деятельности. В этой связи актуальным становится изучение деятельности совета трудового коллектива — нового коллегиального органа управления первичным трудовым коллективом.

В последнее время в социальной психологии на примере деятельности советов бригад начаты конкретные исследования коллективного субъекта управления, в частности его социально-психологических свойств и типов через анализ совместной управленческой деятельности. Разработка теоретического подхода к социально-психологическому анализу деятельности коллективного субъекта управления позволит адекватно анализировать совместную управленческую деятельность совета производственной бригады, других коллективных органов управления.

Коллективные формы управления повышают его эффективность и совершенствуют управленческие отношения между людьми и их общностями в процессе производственной деятельности. Повышение роли трудовых коллективов должно сопровождаться созданием совета трудового коллектива на разных уровнях организации производства, т. е. не только в бригадах, но и в цехах и на предприятии в целом. Необходимо подчеркнуть, что данное стратегическое направление вырастает из сегодняшней практики бригадной формы организации и стимулирования труда, характерной особенностью которой является наличие и активное функционирование совета производственной бригады.

К компетенции коллективного самоуправления в первую очередь относятся вопросы развития социалистического соревнования и движения за коммунистическое отношение к труду, привлечения рабочих к рационализаторству и изобретательству, участию в смотрах-конкурсах научной организации труда, культуры производства и техники безопасности, экономии сырьевых, энергетических и других ресурсов и т. п. Большую роль советы трудовых коллективов могут сыграть в распространении трудовых починов рабочих, придавая им массовый характер. Следовательно, большое значение в повышении эффективности управления коллективом имеет дальнейшее совершенствование именно внутриколлективного управления, особенно деятельности совета трудового коллектива. Поэтому крайне важно усилить внимание вопросам изучения социально-психологических аспектов этого типа управления.

Внедрение новых форм управления, прежде всего тех, которые связаны с расширением прав и обязанностей трудовых коллективов, проходит не безболезненно. Затрагиваются интересы всех тружеников социалистического общества. Перед социальной психологией ставится задача — работать с большими группами людей. На Всесоюзном совещании заведующих кафедрами общественных наук отмечалось, что в ходе перестройки нашей жизни, ее обновления идет острая, не всегда открытая, но бескомпромиссная борьба идей, психологических установок, стилей мышления и поведения. Можно ли утверждать, что социальная психология в полной мере включилась в решение этой важнейшей социальной задачи? Нет, использованы далеко не все резервы этой ведущей сегодня отрасли психологических знаний. В чем причина такого положения вещей? Частично это объясняется тем, что работники сферы управления, организации и производства не всегда могут адекватно сформулировать задачу социальному психологу, правильно оформить ему «социальный заказ». Актуальность задачи формирования передовых

психологических установок, стилей мышления и поведения признают все. Но чтобы отличить новый стиль мышления и поведения от старого, следует иметь научное представление о том, что такое стиль мышления и поведения. Здесь руководителям производства необходима психологическая и особенно социально-психологическая подготовка. В свою очередь социальные психологи должны отказаться от наукообразных, чрезмерно абстрактных подходов и методов исследования, предельно приблизить их к жизни. Работа в этом направлении ведется. Но встают и новые проблемы — задачи поиска форм прямого включения социального психолога в различные сферы общественной практики, и в первую очередь в промышленное производство.

Новые возможности для приведения в действие всего трудового потенциала нашего общества, повышения производственной и социально-политической активности буквально каждого советского человека открываются перед социальным психологом уже самим фактом государственного признания системы служб социального развития предприятий, производственных объединений, министерств и ведомств после принятия соответствующего постановления Госкомтруда СССР, ВЦСПС и Академии наук СССР от 1 апреля 1986 г. (см.: Социалистический труд, 1986, № 8). Удельный вес психологического и особенно социально-психологического элемента в службе социального развития достаточно высок. Почти в каждом положении этого документа подчеркивается значимость работы психолога в области планирования и управления социальным развитием трудовых коллективов, совершенствования их социальной структуры и стабилизации, внедрения прогрессивных форм труда, развития трудовой и социальной активности работников. Цель службы — разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих всемерное использование социально-психологических факторов повышения эффективности производства.

Принципиальное значение этого постановления заключается в том, что оно открывает перспективу более прочной связи науки с самыми различными сторонами народнохозяйственной деятельности.

Тесная связь с производством, активное воздействие на совершенствование управления социальным развитием производственных коллективов — главная задача отраслевой службы социального развития, функционирующей в системе Министерства нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности СССР. Министерство расширило службу и количественно, и территориально. Теперь ее отделения имеются в Ангарске, Баку, Волгограде, Днепродзержинске, Кохтла-Ярве, Курске, Ленинграде, Мозыре, Москве, Новополоцке, Ярославле и ряде других городов, где есть по нескольку крупных предприятий этого профиля.

В процессе длительной повседневной работы в различных производственных организациях прошли длительную и успешную апробацию приемы и методы воздействия психолога на реальную производственную ситуацию и людей, оказавшихся в ней. Это получившие широкое распространение ежегодное составление социальных «паспортов» и периодическая (один раз в 3—5 лет) разработка социально-психологических «портретов» трудовых коллективов, применение различных способов и методов активизации подготовки руководителей, проведение тематических научно-практических конференций и семинаров, деловых игр т. п.

В основе работы службы лежит положение о том, что каждый конкретный трудовой коллектив представляет собой живой социальный организм, обладающий собственной, относительно самостоятельной общественной психологией. Признание этого факта вооружает исследователя-прикладника двумя основными функциями психологии — отражательной и регулятивной. Четко осознавая отражательный характер

психологии коллектива, психолог понимает, что на ее формирование и дальнейшее развитие оказывают влияние технико-технологическое оснащение производства, конкретные условия труда и быта работников, особенности организации их труда и управления предприятием. Здесь имеют значение географическое (территориально-региональное) положение предприятия, его социально-демографический и профессионально-квалификационный состав, возраст и величина предприятия, особенности социально-экономического развития производственной организации, состояние массово-политической работы в ней и многое другое. На психологию коллектива, как показала практика, существенно влияют соотношение автоматизированных, механизированных и ручных работ, новизна и качество производственного оборудования, расположение предприятия в большом индустриально развитом городе или пригороде, в рабочем поселке, стабильность трудового коллектива, уровень образования и квалификации основного и вспомогательного персонала, соотношение мужчин и женщин, молодых и пожилых кадров, разносторонность и развитость социально-бытовой инфраструктуры, престижность предприятия в регионе и стране в целом, важность производимой продукции.

Учет всех названных параметров чрезвычайно необходим психологу-прикладнику, чтобы эффективнее влиять на формирование психологии конкретного коллектива, чтобы мобилизовать всех тружеников на освоение новой техники, совершенствование (а иногда и создание) передовых приемов труда и прогрессивных форм его организации. При этом психолог должен умело использовать регулятивную функцию психологии того конкретного коллектива, в котором он работает, расшатывая инертность, стереотипность, активизируя механизмы приобретения и формирования новых знаний, умений, навыков, традиций и т. д.

Только на основе четких знаний и представлений о путях использования отражательной и регулятивной функций общественной психологии можно эффективно управлять изменениями в ней. Без этого невозможно дать действенные рекомендации по формированию стабильных коллективов, адаптации в них новых работников, созданию благоприятного социально-психологического климата, укреплению трудовой дисциплины, активизации всей общественной жизни конкретной производственной организации, ее дальнейшего социального развития.

Существеннейшей особенностью работы психологов Нефтехимпрома, например, является то, что, разрабатывая проекты управления различными социальными процессами на подведомственных им предприятиях, они сами активно участвуют в реализации этих проектов. Так, в последние годы подготовлены и внедрены на предприятиях «Система управления текучестью кадров» и «Система управления дисциплиной труда». Обе системы получили высокую оценку производственников, более того, дали ощутимый социально-экономический эффект. На предприятиях асбестовых технических изделий текучесть кадров за XI пятилетку снизилась с 14,7 до 10,2%, резко уменьшилось число прогулов и других потерь рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины.

Сегодня большая роль в формировании управленческой культуры отводится различным институтам повышения квалификации руководящих работников и специалистов. Многие такие институты ведут свою работу инициативно, творчески. Например, Институт повышения квалификации работников Миннефтехимпрома СССР большое значение придает организации и проведению многодневных инновационных игр, а подобный институт Минавтопрома СССР — разработке и реализации комплексных целевых программ обучения. Так, в 1983—1986 гг. в Институте повышения квалификации Минавтопрома проведено обучение 18 категорий специалистов предприятий трех Всесоюзных промышленных объединений по комплексной целевой программе «Социальное пла-

нирование». Особенностью реализации такой программы явилось то, что на базе обучающей организации осуществлено не просто обучение различных специалистов (экономистов, социологов, психологов, технологов, механиков, руководителей общественных организаций и т. д.) вопросам социального управления, но и разработаны по единой методике планы социального развития конкретных предприятий в целом. В результате только отказ от услуг сторонних специализированных организаций по разработке данных планов в масштабе одного ВПО «Союзподшипник» дал экономический эффект свыше 350 тыс. рублей.

В этом же институте кафедрой промышленной психологии проведено в течение 1985/1986 учебного года обучение специалистов вопросам организации и методике проведения аттестации рабочих мест. Стоит ли говорить об актуальности и самой проблемы, и задачи, которую инициативно взяла на себя психологи! Свыше 700 слушателей, прошедших повышение квалификации по этой целевой программе, оставили самые лучшие отзывы о своей месячной учебе в ИПК Минавтопрома.

Но многие ли психологи страны знают об этом опыте? Такой информации очень мало... И в этой связи необходимо отметить, что психологической литературы прикладного характера в большом потоке специальных публикаций явно недостаточно. Вероятно, это объясняется инертностью мышления издателей, которое необходимо изменять.

Дальнейшее социально-экономическое развитие страны связывается с необходимостью обновления устаревших общественных форм, стиля и методов работы, приведения их в соответствие с изменившимися современными условиями. Ранее социально-психологические исследования главных образом касались изучения стиля и методов работы хозяйственных руководителей, не рассматривая эти феномены в более широком контексте. Поэтому важной задачей в настоящее время является организация исследований стиля и методов выполнения совместной трудовой деятельности коллектива в целом, а не только его руководителей. Стиль работы трудового коллектива, являясь его социально-психологической характеристикой, оказывает влияние на производственные и социальные результаты деятельности и заслуживает тщательного изучения. Возникновение новых особенностей, различных изменений в социально-психологических явлениях (процессах, свойствах, состояниях) в коллективе и личности вызывается прежде всего нововведениями в технико-технологической сфере производства, экономическом механизме, организации и управлении трудовой деятельностью.

Отсюда необходимость постоянной нацеленности социальной психологии на меняющуюся практику управления и устранения из нее устаревших, негибких структур, ставки на инициативу, обновление аппарата управления.

Как отмечалось в постановлении ЦК КПСС «Об итогах поездки товарища Горбачева М. С. в Краснодарский и Ставропольский края» от 25 сентября 1986 г., «процесс перестройки идет сложно, противоречиво, неравномерно, наталкивается на различные социально-психологические и организаторские преграды, встречает сопротивление тех, кто в эгоистических интересах пытается сохранить отжившие порядки и привилегии» (Правда, 1986, 1 октября).

Изучение характера этих преград, мешающих нововведениям во всех отраслях общественной жизни (в первую очередь социально-психологических барьеров), — важный участок работы социальных психологов. Здесь требуются новые методы исследования, а главное — поиск средств эффективного внедрения их результатов.

Критика недостатков развития экономики по экстенсивному пути, отмеченная на XXVII съезде КПСС, справедлива и по отношению к развитию прикладных социально-психологических исследований. Это не случайно, так как в самих исследованиях отражались особенности пре-

обладающего ранее стилия управления развитием народного хозяйства. Все это порождало разнообразие методик исследований, разбросанность их тематики. Наблюдались отклонения то в социологию, то в общую психологию, а то и просто в чисто административно-организационное решение вопросов, которые должны находиться в ведении социальных психологов. В настоящее время, как показали результаты Всесоюзного симпозиума «Актуальные проблемы социальной психологии» (Кострома, ноябрь 1986), интенсификация, ускорение, динамизм и гибкость в системе управления и хозяйствования должны найти и найдут отражение в прикладных социально-психологических исследованиях. Прежде всего требуются большая четкость, упорядоченность и направленность упомянутых работ для устранения их расплывчатости. В этих целях надлежит более строго вычленять основные разделы прикладной социальной психологии и связанных с ней психологических служб. Целесообразно важнейшие направления прикладной социальной психологии связать с основными формами жизнедеятельности человека: трудом, общением, познанием. Следовательно, предполагается выделение социальной психологии труда, быта, обучения и воспитания.

Социальная психология труда наиболее полно и адекватно отражает ситуацию трудовой деятельности человека. Этот раздел прикладной социальной психологии включает промышленную социальную психологию, социальную психологию сельхозтруда. В рамках этого направления прикладная социальная психология разрабатывает вопросы социального планирования предприятий, отраслей, регионов, изучает проблемы управления трудовыми коллективами, занимается аттестацией кадров, их диагностикой и прогностикой, выдвижением в резерв. Однако следует отметить, что до сих пор вопросами техники, технологии, снабжения производства занимаются примерно 95% работников, а работой с людьми, кадрами на производстве — менее 5%. Это, конечно, парадоксальная ситуация.

Прикладная социальная психология быта охватывает широкую сферу потребления, обслуживания, досуга, семьи, художественной самодеятельности, физкультуры и спорта. Психологические службы, связанные с этим направлением, включают: службу семьи (например, в Ленинграде «Невские зори»), психологические службы в сфере обслуживания (например, фирма «Сокол», Дом ленинградской торговли). Следует отметить, что прикладная социальная психология этого направления еще отстает в своем развитии, так как научные разработки проблем торговли находятся в зачаточном состоянии, а соответствующие психологические службы действуют пока недостаточно эффективно.

Большую значимость приобретают разработки прикладной социальной психологии обучения и воспитания, проблем непрерывного народного образования. В стране осуществляется реформа общеобразовательной и профессиональной школы. Весьма актуальными являются вопросы соединения обучения и воспитания с профессиональной подготовкой, необходимостью всеобщей компьютеризации обучения, развитием и совершенствованием активных форм обучения (игровые методы, социально-психологический тренинг). Психологические службы, связанные с этим направлением, организуются в школах, пионерских лагерях (например, лагерь «Прометей» в Ленинграде); как педагогическая система вычленяется район (например, Ленинский район Ленинграда).

Выделив три направления в прикладной социальной психологии (труд, быт, обучение и воспитание), следует подчеркнуть их своеобразие, специфические задачи, тесную взаимосвязь.

Задачи ускорения социально-экономического развития страны и качественного обновления на этой основе социалистического общества остаются для советского народа ведущими. Как подчеркивалось на июньском (1986 г.) Пленуме ЦК КПСС, наступило время подведения

предварительных итогов их решения, извлечения уроков послесъездовской работы. Главное здесь — не допускать чувства самоуспокоенности, развивать творческий труд, критику и самокритику, повышать требовательность к себе и своей работе. Социальная психология при решении данных задач получает новые импульсы для своего развития. В то же время наступил период отчета социальных психологов о результатах своей деятельности. Нужно полнее использовать предлагаемые социальными психологами меры и средства в качестве действенных орудий в деле преобразования общественной практики.

Общественная потребность в результатах социально-психологических исследований, острая необходимость в расширении подготовки соответствующих кадров и накопленный положительный опыт являются реальными условиями дальнейшего развития социальной психологии в свете решений XXVII съезда КПСС. Социальная психология, являясь относительно молодой отраслью психологической науки, уже доказала, что может эффективно решать народнохозяйственные задачи. В ближайшие годы она должна, просто обязана повысить экономическую и социальную отдачу своих исследований, тем самым еще в большей степени утвердить себя в качестве инструмента познания и преобразования действительности.