

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ НАУКА И ПРАКТИКА

В «Основных направлениях социально-экономического развития СССР на 1981—1985 гг. и на период до 1990 г.», документе, принятом на XXVI съезде, особо подчеркивается необходимость совершенствования управления социальным развитием трудовых коллективов. Важная роль здесь принадлежит психологической науке. Редакция предполагает публикацию материалов, посвященных психологическим проблемам экономики. В этом номере выступают выпускники Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОСВОЕНИЯ КРУПНЕЙШИХ
ГАЗОВЫХ МЕСТОРОЖДЕНИЙ СЕВЕРО-ЗАПАДА СИБИРИ**

Стрижов В. В.

Среди некоторой части ученых бытует мнение, что из-за суровых условий освоение дальнего Севера должно ограничиваться вывозом природных богатств без развертывания градостроительства и заселения региона. Действительно, север Сибири для жизни неудобен: холода достигают шестидесяти и более градусов. Земля от снегового покрова освобождается лишь на четыре месяца в году, но и это не приносит облегчения, скорее напротив: зимники становятся непроходимыми, связь между многими населенными пунктами и производственными подразделениями может осуществляться лишь с помощью вертолета.

Тем поучительнее опыт многотысячного коллектива Надымгазпрома. Вот лишь некоторые факты. Газопромысловое управление для разработки месторождения Медвежье было создано в декабре 1971 г., а к 1974-му коллективы добились перевыполнения социалистических обязательств и с тех пор не сдают своих позиций. К 60-летию Октября месторождение Медвежье на год раньше срока было выведено на проектную мощность. Сердечные поздравления коллективу объединения по этому случаю прислал Генеральный секретарь ЦК КПСС, Председатель Президиума Верховного Совета СССР Л. И. Брежнев. Темпы добычи газа неуклонно нарастают и поныне.

Мы привели эти факты, чтобы показать, что в условиях севера Сибири можно трудиться не менее эффективно, чем в привычных для обитания регионах страны, а значит, можно и жить по-настоящему, без скидки на суровые условия. Более того, именно в этих трудных условиях лучшие качества советского человека и проявляются зримее, и формируются быстрее. Так что для ученого, интересующегося психологией советского человека, север Сибири является естественной лабораторией.

Работы В. В. Стрижова, В. С. Радвиласа, Г. И. Хорошева выполнены на кафедре научных основ руководства Академии народного хозяйства при Совете Министров СССР под руководством проф. А. И. Китова.

В экстремальных условиях психология человека как бы обнажается и становится доступной непосредственному наблюдению. Какие же психологические проблемы выявляет наш опыт?

Прежде всего в условиях, в которых работает Надымгазпром, может жить и трудиться не каждый человек. Многолетние наблюдения показали, что в среднем месяца через три можно узнать, «приживается» приезжий или нет. Учитывая это обстоятельство, срочный трудовой договор с новичком заключается по истечении трех месяцев. Порядок этот только фиксирует факты, не избавляя, конечно, от отрицательных психологических последствий, не говоря уже об экономических, достигающих немалых размеров. Сам работник, срываясь с обжитого места и не имея должной морально-психологической подготовки для жизни на Севере, на какое-то время выбывает из сферы общественно-полезного труда, как бы усложняет условия собственной жизни, ухудшает психологический климат в коллективе, в котором он работает. В коллективе северян, откуда новичок собирается уходить, он сеет пессимистические настроения, еще не привыкших к новым условиям склоняет к увольнению. Нельзя не считать и с тем, что, возвращаясь на прежнее место работы, человек, не выдержавший испытания Севером, невольно становится «агитатором наоборот». Медицинское обследование, выявляющее только физическое здоровье, оказывается далеко недостаточным для отбора лиц, направляемых на Север. Назрела необходимость создания системы оценки морально-психологической пригодности людей к работе в условиях Севера. Экономический эффект такой системы трудно переоценить: если в среднем по стране из-за текучести кадров в расчете на одного человека в год теряется около 2000 руб., то в условиях Севера цена текучести многократно возрастает.

У тех, кто преодолел критическую трехмесячную ситуацию, проявляются другие психологические явления. Работники отличаются друг от друга зависимостью от времени, на которое каждый из них намерен оставаться на Севере. Срок этот колеблется от 2—4 лет до 10 и выше. На одном полюсе по этому признаку оказываются работники, характеризующиеся «чувством временности», а на другом — «чувством постоянства». В первом случае отношение к работе человека испытывает серьезные колебания в зависимости от случайных обстоятельств. Намереваясь уехать, он по-настоящему не обустроивается, а необустроенность в свою очередь усиливает «чувство временности». Но и настрой на постоянное жительство порой не выдерживает испытаний: человек физически остается на Севере, но в морально-психологическом плане как бы надламывается, утрачивает устойчивость жизненной позиции, как работник оказывается все менее и менее пригодным, в известном смысле дезадаптируется к условиям Севера. Подобного рода явления подкашивают идею создания психологической службы объединения. Одной из ее задач является диагностика динамически изменяющейся морально-психологической устойчивости, проведение профилактической работы и оценка целесообразности дальнейшего пребывания человека на Севере. Создание такой службы оправдано хотя бы тем, что среди покидающих Север, либо выбывающих частично или полностью из основных сфер общественного производства по достижении пенсионного возраста морально-психологические причины встречаются в несколько раз чаще, чем медицинские противопоказания. Между тем, разветвленная сеть медицинских учреждений стала привычной для нас, а создание психологической службы все еще находится в стадии обсуждения.

Немало психологических проблем связано с использованием вахтенного и вахтенно-экспедиционного методов. До настоящего времени эти методы считались главными по той причине, что экономически они оправдывают себя и в то же время исключают необходимость длительного проживания людей в суровых краях. В психологическом плане вахтен-

ный и вахтенно-экспедиционный метод сопряжены с большими осложнениями. Перевозка вахт на дальние расстояния к высоким широтам и их возвращение к низким не менее опасна для здоровья, чем относительно длительное пребывание в условиях Севера. Так, специалисты отмечают, что поездка даже хорошо адаптировавшихся северян на Большую землю в период с июня по сентябрь приводит к практической потере работоспособности на 3—5 суток. Легко себе представить, каким испытаниям подвергается организм и психология человека, ежемесячно (или еще чаще) совершающего подобные перелеты в составе вахт. «Чувство временности» в таких вахтах часто достигает предела. Кроме того, зарождается ложное «чувство чужой земли», которую якобы нужно только побыстрее «освоить», т. е. очистить от природных богатств и затем оставить, как негодную, ненужную, чужую. Это в корне противоречит задаче воспитания патриотического отношения к родной земле, на какой бы широте и долготе она не располагалась, далеко не способствует охране родной природы, бережному отношению к ней. Вахты надолго разлучают семьи, порождают в них всевозможные коллизии среди членов вахты — «командировочные настроения», резко ослабляющие влияние социального контроля. Люди в этих условиях порой перестают осознавать себя частью большого коллектива: от своего коллектива они далеко, а в коллективы северян, несмотря на присутствие в них, в морально-психологическом смысле не вливаются.

Есть множество и других причин, по которым Север нужно не «осваивать», а «оживить», причем причин не только экономических, психологических, но и социально-политических. Вахты оправданы только тогда, когда путь от места жительства семьи и основного коллектива до места производства работ занимает не более 1—2 часов, транспорт работает надежно и нет резких широтных перепадов в пути следования.

Среди многообразия других психологических аспектов освоения Севера укажем еще на один. Психологические трудности постоянного пребывания на работе и в общежитиях с одним и тем же узким кругом лиц усугубляются в зимнее время темнотой полярной ночи и жестокими холодами. Из-за отсутствия традиционных транспортных средств (кроме дорогостоящей авиации, которую не всегда можно использовать, тем более по своему усмотрению) зарождается чувство территориальной изолированности. Все это остро ставит проблему общения, научно обоснованной организации психологической разрядки в свободное от работы время.

Многое делается в объединении для смягчения и снятия психологического напряжения в сфере общения. Важнейшим средством здесь является организация культмассовой работы. При кинотеатре действует 12 кружков для взрослых и 9 — для детей, работают университет культуры, университет «Подросток и закон», университет педагогических знаний, 9 любительских объединений и клубов. Для взрослых действуют клубы «Талант», «Встреча» (для тех, кому за тридцать); для детей — «Аккорд», «Ориентир», «Экран и книга», «Клуб будущего воина». Созданы клубы в общежитиях. Наши самодельные артисты — лауреаты областного и окружного смотров.

Вместе с тем было бы неверно скрывать трудности Севера. Многие психологические проблемы нами еще недостаточно изучены. Не со всеми трудностями удастся справляться так, как хотелось бы. Но коллектив Надымгазпрома уверенно смотрит в будущее, настойчиво обживает суровый край и дает Родине самое дешевое топливо, добыча которого и впредь будет вестись нарастающими темпами.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ БРИГАДНОГО МЕТОДА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ МАССОВОГО ПРОИЗВОДСТВА

Радвилас В. С.

Деятельность бригад в условиях массового производства сегодня изучена недостаточно. Бригады на конвейерах, поточных линиях организуются чаще всего по опыту малосерийного, единичного производства, строительства и других отраслей, несмотря на существенное различие социально-психологических условий.

При изучении деятельности бригад в условиях массового производства целесообразно рассмотреть влияние факторов функциональной разобщенности, численности рабочих на эффективность деятельности, а также пути повышения социального контроля, увязав это вместе с распределением коллективного заработка. В массовом поточно-конвейерном производстве бригады чаще всего строятся по предметному признаку, они, как правило, многочисленны. Так, например, линия сборки даже несложного изделия из-за раздробленности технологического процесса на узкие технологические операции насчитывает несколько десятков рабочих. В таких условиях социальный контроль отсутствует как бы вдвойне: из-за функционального разделения операций и из-за того, что при такой численности нельзя говорить о наличии первичного коллектива, способного осуществить эффективное влияние на каждого члена. В таких условиях рабочих в бригаде объединяет только технологический процесс, который не может заменить связей, обычно существующих в первичном коллективе. А раз нет таких связей — нет основания надеяться на заметный эффект от формального объединения рабочих в бригаду. Об этом свидетельствует опрос рабочих ряда бригад, работающих на конвейерах и поточных линиях Мажейкского завода компрессоров.

На вопрос: Если бы бригада формировалась заново, с кем бы вы хотели работать вместе? — рабочие в подавляющем большинстве ответили, что главное не в том, кто работает у конвейера рядом, важно, чтобы сосед справа или слева хорошо выполнял свою операцию. Часть рабочих указала на 1—2 члена бригады, которые по каким-то признакам близки разным рабочим, но это не выявляло ядро коллектива (его и нет), лидеров. Это понятно, так как рабочие, выполняющие разные операции, не имеют информации о том, как работает соседям, отдаленным через несколько операций по конвейеру, не имеют возможности проконтролировать одного или другого члена коллектива, отсутствует зрительный контакт.

На вопрос: С кем бы вы не хотели работать вместе? — большинство ответили, что работать можно со всеми. Примерно пятая часть указала на 1—2 лица, с которыми не хотели бы работать. Но это опять разные люди и названы, видимо, из-за личных антипатий, не связанных или мало связанных с работой.

Отвечая на вопрос: Если бы у вас была возможность выбора рабочего места, на каком из них вы хотели бы работать? — большинство вы-