

Неймер Ю.

«ДИНАМИТ В ПАПИЛЬОТКАХ»

Передо мной на столе лежит книга, изданная в Москве в конце прошлого года издательством «ACADEMIA». Ее название – **«Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов»**. Это первая публикация Генерального проекта Института конкретных социальных исследований АН СССР (1968 – 1973). Ее составил и осуществил общую редакцию член-корреспондент Российской Академии наук Н.И. Лапин. Объемистый фолиант – 909 страниц. Я листаю книгу, часто встречаю имена близких мне людей, вспоминаю обстоятельства, в которых мы делали нашу совместную работу, а мысль уносит меня в далекое прошлое...

...Летом 1973 года я защищал кандидатскую диссертацию на заседании Ученого Совета Института социологических исследований Академии наук СССР (ИСИ АН СССР). Интерес к этому мероприятию в коллективе был экстраординарный, что объясняется предшествующими событиями, как внешними по отношению к институту, так и тесно связанными с ними – внутренними.

События эти заключались в следующем.

Вторая половина 60-х годов. В масштабах страны тихо умерла хрущевская «оттепель», на смену которой в условиях привычного массового молчаливого «одобрямса» пришла эпоха брежневского «застоя». Это выражалось, прежде всего, в боязни перемен, активном неприятии радикальных реформ. В сентябре 1965 г. Пленум ЦК КПСС одобрил косыгинскую реформу управления промышленностью, подготовленную передовыми экономистами страны. В рамках реформы замышлялось усиление экономического стимулирования промышленного производства, создание у коллективов предприятий заинтересованности в его интенсификации, в улучшении использования рабочей силы, материальных и финансовых ресурсов и т.п. Одновременно на предприятиях началась разработка планов социального развития, имеющая целью улучшение условий труда, материального и культурного уровня жизни работников, приведение их общего и профессионального образования в соответствие с технологическими требованиями производства, развитие их активности в управлении предприятием и в общественной жизни.

Однако уже спустя полгода на XXIII съезде партии Л.И. Брежнев выразил опасение, что мероприятия экономической реформы могут быть восприняты в мире и стране как отход от социализма. Это был завуалированный призыв вернуться к привычным методам руководства. И, хотя разговоры о реформе продолжались, на деле она начала сворачиваться.

Понятно, что признаки этого процесса все чаще проявлялись в разных сферах жизни общества, в частности – в сфере общественных наук, а особенно – в социологии.

Нужно заметить, что в 60-х годах сам термин «социология» партийным руководством страны воспринимался, как нечто связанное с «буржуазной

лженаукой». Даже созданный в 1968 году первый в СССР Институт социологии Академии наук (так он называется сейчас) получил название – Институт конкретных социальных исследований АН СССР (ИКСИ АН СССР). За первые 5 лет своего существования Институт собрал в своих стенах когорту молодых талантливых ученых, среди которых было (вместе с ленинградским филиалом) больше двадцати докторов наук. Кроме того, десятки новичков ИКСИ перепрофилировал и подготовил через свою аспирантуру, т.к. в те годы профессиональных социологов не готовил ни один вуз страны. Эти люди воспринимали социологию не как догму, а как науку об обществе, базирующуюся на достоверной информации, полученной в ходе конкретных исследований реального положения дел в стране. Такая информация в стране отсутствовала, не налажена была система ее сбора и обработки.

Отчетные статистические данные об экономических и социальных показателях, которые вносились в официальные государственные источники, «подправлялись» под заданный планами уровень, что часто искажало реальную действительность. Это «подправление» происходило при составлении статистической отчетности на каждом уровне управления от предприятия и района до общегосударственных органов. На предприятиях широко практиковались «приписки», т.е. включение в отчетность о выпуске продукции изделий, находящихся в незавершенном производстве. С другой стороны, в отчетность часто не включалась готовая продукция, чтобы избежать увеличения плана производства на следующие месяцы или год. Такие «подправления» производились не только в производственной и экономической отчетности, но и в других областях. Искажалась, например, картина заболеваемости людей, смертности, особенно детской и пр., что могло вызвать со стороны руководящих органов санкции по отношению к ответственным за состояние дел на местах работникам. Еще не все забыли реакцию Сталина на результаты переписи населения 1937 года. Не зря в научной среде бытовала мысль о том, что «есть ложь, есть большая ложь, и есть статистика».

Не имея достоверных данных о состоянии экономики и социальной сферы, невозможно было судить не только о характере и направленности экономических и социальных процессов, происходящих в обществе, но и о степени необходимости принятия тех или иных решений по управлению этими процессами и, естественно, прогнозировать результаты их реализации. Позднее даже очередной Генеральный Секретарь ЦК КПСС Ю.В. Андропов вынужден был отметить, что партийное руководство СССР не знает страны, в которой живет и работает.

Многие руководители на разных уровнях и в разных сферах управления, не понимали, что для успешной реализации даже верного решения недостаточно его принять и выразить в форме приказа. Недостаточно, хотя и необходимо, обеспечить выполнение приказа соответствующими идеологическими и материально-техническими средствами. Нужно, было создать ситуацию, в которой выполнение приказа было жизненно важным, выгодным для исполнителей.

В ИКСИ в это же время проводились десятки исследований, в ходе которых нарастал объем социологической информации, появлялись возможности ее использования для совершенствования управления обществом. Но, как отмечал в

одной из своих статей Н.И. Лапин, одновременно нарастало и число людей, которые не могли с этим смириться, потому что социология превращалась в самостоятельную дисциплину, а не просто была «служанкой» исторического материализма и научного коммунизма. Кроме того, усиливалось подозрительное отношение к институту – как поставщику богатой информации для «разведывательных и других органов», проводнику «вредных» западных идей и подходов, участнику ненужных контактов с представителями западной науки [1].

Да и могло ли быть иначе? Не так давно в газете «Взгляд» Дмитрий Галковский привел данные об образовательном уровне членов Политбюро ЦК КПСС, т.е. той узкой группы высшего руководства страны, которая в годы советской власти сосредоточила в своих руках принятие решений и оценок относительно всех сфер жизни общества. Эти данные приведены в таблице.

Образовательный уровень членов Политбюро ЦК КПСС по десятилетиям (1920-1980гг) (% по строке)

Год	Начальное	Среднее	Высшее
1920	20	40	40
1930	60	40	0
1940	67	33	0
1950	45	55	0
1960	36	50	14
1970	0	82	18
1980	7	50	43

«Итак, даже в 1980 году, в период апогея советского режима, более половины членов Политбюро не имели высшего образования. Примечательно, что вскоре из полутора десятков членов Политбюро на должность генсека был выбран единственный оставшийся недоумок с начальным образованием – Черненко» [2].

В те же годы, о которых идет речь, первые руководители ЦК высшего образования не имели (Н.С. Хрущев имел начальное образование, Л.И. Брежнев – среднее). Не знаю, одолели ли они марксов «Капитал», но о теориях социальных групп Хоманса и Парсонса, наверняка, никакого представления не имели. Можно ли было от них ожидать желания вникать в научные отчеты социологов и понимания взаимосвязи экономических и социальных процессов в обществе?

В этих условиях социологи ИКСИ уже первыми своими работами показали, что в стране появился мощный научный центр, который в состоянии исследовать реальную действительность, получить о ней правдивую информацию и объяснить нередкие провалы в экономическом и социальном управлении страной. Именно здесь, в отделе изучения трудовых коллективов, Г.В. Осипов, Н.И. Лапин и их сотрудники впервые в советской социологии подошли к *системному* пониманию структуры социальной организации предприятия и поставили перед собой задачу уяснить ее динамику: процессы, механизмы, тенденции. Это была сложнейшая задача, но ее решение вело к определению одной из ключевых проблем самого общества.

Конечно, на том этапе значительная часть социологов ИКСИ разделяла многие постулаты, свойственные социалистической идеологии, однако они были исследователями, а не борцами с режимом и хотели, прежде всего, изучить реальность, понять механизмы протекающих социальных и других процессов и предложить существующему руководству страны более эффективные методы социального управления.

Одним из подразделений ИКСИ АН СССР, работавшим в этом направлении, являлся отдел «Социальная организация промышленного предприятия», насчитывавший около 25 сотрудников. На первых порах отделом руководил Г.В. Осипов, однако вскоре он передал эту функцию Н.И. Лапину. Вместе с ними работали М.И. Бобнева, В.В. Колбановский, Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова, В.Б. Ольшанский, А.И. Пригожин и др. Именно в этом подразделении к 1973 году был подготовлен Генеральный проект «Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и непланируемых (спонтанных) процессов» и началась его реализация.

Чтобы оценить новаторский и прогрессивный характер замысла такого Проекта для советского тоталитарного общества тех лет, необходимо знать, какой смысл вкладывали авторы в содержание его основных понятий.

Под *планируемыми процессами* на промышленном предприятии понимались такие, которые жестко заданы центральными органами директивного управления. Направленность и темпы этих процессов определялись сверху планами и приказами, при разработке которых в расчет принимались, главным образом, технико-технологические факторы производства, а нарушение сроков жестко каралось.

В противоположность планируемым, под *спонтанными* понимались социальные процессы, протекающие самопроизвольно, под влиянием множества объективных и субъективных факторов. Результаты этих процессов заранее не предусматривались органами управления, часто являлись неожиданными для них и нередко приводили к нежелательным последствиям в функционировании как предприятия, так и общества в целом. Такими спонтанными процессами являлись:

- возникновение и изменение потребностей и интересов отдельных людей и их разнообразных групп, вызванные новыми обстоятельствами жизни; их ценностных ориентаций и ожиданий;

- повышение или снижение уровня удовлетворенности людей реализацией потребностей и складывающейся на предприятии и в месте проживания социальной ситуацией.

Эти процессы во многом определяли конечные результаты функционирования предприятия как социальной системы, но, как правило, не учитывались управляющими органами при планировании производства.

Один из авторов проекта «Социальная организация...» В.В. Колбановский, проверявший значительно позднее некоторые его идеи в другом (международном) исследовании, отмечал в 1989 году, что «спонтанные процессы подразделяются на позитивно-спонтанные (совпадающие с запланированным повышением интеграции и

социально-экономической однородности общества) и негативно-спонтанные (противоречащие планомерности и увеличивающие дезинтеграцию общества) [3].

Ход работы над Генеральным проектом, в том числе и результаты проводимых исследований, освещались в многочисленных публикациях разработчиков, их докладах на международных, всесоюзных и локальных научных конференциях и семинарах, а также в подготовленных участниками Проекта и защищаемых ими диссертациях.

Естественно, такой напор в поиске реальных, а не декларируемых закономерностей развития общества и действенных рычагов социального управления вызвал подозрения и опасения в центральном партийном аппарате. Действительно, это же надо: допустить мысль о том, что на социалистическом предприятии, которым руководит поставленный вышестоящим партийным органом директор, где существует партийный комитет, осуществляющий контроль за всем происходящим, идут не только *управляемые* (что и должно быть!), но и *неуправляемые* – спонтанные – процессы! Чего ждать от этих, потерявших политические ориентиры социологов-провокаторов, что они скажут обществу завтра? Как это отразится на отношении народных масс к святой святых социалистической экономики – плановому управлению?

Авторам Проекта не помогли многочисленные ссылки в тексте на решения партийных съездов, Постановления ЦК и Совмина, работы Маркса, Энгельса, Ленина. С этой стороны язык текста не отличался от общепринятой в то время традиции. Однако этими ссылками не прикрыли взрывную силу Проекта, которая заключалась в возможности соотнесения механизмов и направленности социальных процессов на промышленном предприятии с ситуацией, складывающейся в масштабах общества. Завернуть динамит в папильотки не удалось. В.В. Колбановский вспоминает: «Анатоль Франс говорил о себе: «Я всю жизнь только тем и занимался, что заворачивал динамит в папильотки». Эти слова напомнил мне в 1960 году академик Юрий Павлович Францев: «Социологи должны научиться заворачивать динамит в папильотки!» Человек очень острого ума и огромной эрудиции, он знал мировую социологию по первоисточникам и прекрасно понимал взрывную силу социологического знания, а учет инквизиторских, полицейских и стукаческих «сетей» советского общества с исторической необходимостью требовал подносить это знание «в оригинальной упаковке» – в упаковке партийных решений и директив, ссылок на марксистско-ленинскую ортодоксию, виньеток из железобетонных формулировок руководящих философов» [4].

Было бы ошибкой думать, что только Проект «Социальная организация...» беспокоил партийное руководство. В 1969 году заведующий другим отделом Ю.А. Левада выступил на факультете журналистики в Московском университете с курсом лекций, в которых поставил под сомнение возможности исторического материализма объяснить происходящие в стране процессы! Да и во многих других отделах института ситуация была не менее «тревожной»...

Реакция ЦК КПСС не заставила себя ждать. Руководство ИКСИ было разгромлено быстро и решительно. Первый директор института академик

А.М. Румянцев был отправлен в отставку, назначенный на эту должность в 1972 году член-корреспондент АН СССР М.Н. Руткевич приступил к реализации указаний партийного руководства. Научный руководитель Проекта Н.И. Лапин вспоминает об этом времени: «В последовавшем разгроме социологических кадров роковую роль, мне кажется, сыграла антисоциологическая позиция секретаря Московского горкома партии по науке и пропаганде В.Н. Ягодкина, который имел честолюбивое стремление стать секретарем ЦК по этим вопросам. Он появился у нас в институте вместе с Руткевичем. Началась кампания против ведущих социологов. За год-полтора двадцать два доктора наук ушли из института – по принуждению или «добровольно», ввиду бесперспективности своих усилий при новом руководстве» [3].

Приказом М.Н. Руткевича от 28 июня 1972 г. были исключены восемь монографий и сборников из плана выпуска издательства «Наука», 25 названий – из плана выпуска ИКСИ (минуя книжные издательства), а 6 работ направлены на «дополнительное рецензирование». Это были работы известных ученых Ф.М. Бурлацкого, Б.А. Грушина, Н.С. Злобина, Н.Ф. Наумовой, В.Э. Шляпентоха и др.» [6].

Нужно ли удивляться тому, что такая же судьба постигла и материалы Проекта «Социальная организация промышленного предприятия»? Но этим дело не кончилось. Отдел, которым руководил доктор философских наук Н.И. Лапин, был преобразован в небольшой сектор. Над ним нависла угроза радикального изменения тематики и состава сотрудников. 16 марта 1973 г. при прохождении по конкурсу на заседании Ученого Совета ИСИ (к этому времени институт переименовали в Институт социологических исследований АН СССР – ИСИ АН СССР) были провалены, а 12 апреля уволены ведущие сотрудники отдела, авторы общей и ряда специальных программ Проекта: Э.М. Коржева, Н.Ф. Наумова, А.И. Пригожин. И это при том, что некоторые ведущие сотрудники (В.Б. Ольшанский, М.И. Бобнева) уволились раньше – как только пришел новый директор института. Работа над Проектом в стенах ИСИ стала невозможной. 15 июня 1973 года Н.И. Лапин, в знак протеста, сдал материалы Проекта и сектор в целом, из ИСИ ушел вместе со своими коллегами. Проект прекратил свое формальное существование.

* * *

А две недели спустя я, ученик и аспирант Н.И. Лапина, вышел защищать кандидатскую диссертацию, которая представляла собой хоть и небольшую, но принципиально важную часть Проекта. И решать судьбу моей диссертации должен был на своем заседании Ученый Совет ИСИ, провалившийся на конкурсе кандидатуры ведущих авторов Проекта, Ученый Совет, председателем которого был директор ИСИ М.Н. Руткевич, фактически разгромивший Проект и всего за две недели до этого выживший из института его руководитель.

Понятно, что весь институт с большим интересом ждал защиты этой диссертации. Интерес был вызван не только самим фактом насильственного закрытия Проекта, в рамках которого проводилось диссертационное исследование, но и еще двумя обстоятельствами. Во-первых, диссертация готовилась под руководством ученого, который в институте уже не работал, но еще являлся членом Ученого

Совета. Поэтому провал защиты давал прекрасную возможность М.Н. Руткевичу продемонстрировать общественности, что Н.И. Лапин не только не мог руководить Проектом, но даже должное руководство диссертацией не обеспечил.

Во-вторых, тема диссертации – «Авторитет руководителя и сплоченность производственного коллектива» – определенным образом настораживала.

Прежде всего, партийные догматики исходили из определения, которое дал понятию «*авторитет*» Ф. Энгельс. А для него авторитет являлся синонимом власти. Поэтому, применительно к существовавшей ситуации, считалось, что коль скоро руководитель любого уровня от первых лиц государства до мастера на производстве назначается на должность либо решением соответствующего партийного комитета, либо по его рекомендации или согласию, то он автоматически пользуется авторитетом. Это авторитет партии, который реализуется в личном авторитете руководителя.

В диссертации же, на основе проведенного исследования, была представлена иная точка зрения. Под авторитетом понималась возможность его носителя оказывать ненасильственное влияние на поведение людей (в отличие от полномочий руководителя, которые дают руководителю возможность принуждать или пользоваться угрозой принуждения). Авторитетное влияние основывается на общности целей, ценностей и норм поведения руководителя и подчиненных. Поэтому любого члена коллектива (в том числе и руководителя) авторитетом наделяет коллектив, в той мере, в которой этот человек соответствует его социальным ожиданиям. И партийная принадлежность здесь ни при чем. Определяющее влияние на поведение коллектива вполне может оказывать не руководитель, а любой другой член коллектива, имеющий авторитет выше и, в силу этого, являющийся его лидером. Более того, даже если руководитель пользуется высоким профессиональным авторитетом, но его личные качества, определяющие его отношение к людям, или организаторские способности не соответствуют ожиданиям подчиненных, последние работать с ним не хотят. В этом случае возникает ситуация *неприемлемости* руководителя коллективом. И уровень авторитета, и степень приемлемости руководителя коллективом измерялись в диссертации количественно, для чего мною были разработаны соответствующие методики. Естественно, что в тех условиях, когда происходила защита, новый директор института не разделял позиции диссертанта.

Не меньшие различия с официальной точкой зрения имело и исследуемое в диссертации (как и в одной из программ Проекта «Социальная организация...») явление сплоченности коллектива. Термин *сплоченность* был, пожалуй, одним из наиболее употребляемых в партийной пропаганде. В трудные моменты истории страны с высоких трибун часто звучал призыв к народу «сплотиться вокруг партии и правительства» для решения очередных важных задач. Но никто и никогда не пытался объяснить тому же народу, что значит «сплотиться», тем более, вокруг чего-то или кого-то. Более того, если указанным термином описывалось фундаментальное *политическое* явление, то он, казалось бы, должен был найти свое объяснение в

словарях *политической* лексики. Однако даже значительно позднее, в «Кратком политическом словаре», это понятие места себе не нашло [7].

Правда, такие попытки предпринимались до этого лингвистами, однако удачными их назвать нельзя. Например, в наиболее объемном в то время «Толковом словаре русского языка», изданном в четырех томах под редакцией члена-корреспондента Академии Наук СССР Д.Н. Ушакова в 1940 году и воспроизведенном фотоофсетным способом в 1948 г., даны следующие определения:

«**Сплотить**, кого-что (применяется только в переносном смысле. – Ю.Н.). Объединить прочными узами, создать из кого-н. прочно спаянный коллектив.<...>»

Сплотиться <...> Объединиться, вступить в единение с кем-н. *С. против общего врага.* <...>

Сплоченность <...> Состояние, положение сплотившихся людей.

Сплоченный <...> 3. Единодушный, тесно сплотившийся» [8].

Не лучшее толкование последнего понятия дает С.И. Ожегов в своем «Словаре русского языка»: «**Сплоченный** <...>. Дружный, единодушный, организованный» [9]. Эта трактовка, кстати, сохранилась в 4-м издании словаря, выпущенном в 1998 году.

Приведенные примеры со всей очевидностью демонстрируют, насколько непродуктивно определять содержание, смысл понятия «из самого себя». Одно из основных правил определения понятия, диктуемых формальной логикой, заключается в том, чтобы *определяемое* понятие не определялось посредством такого понятия, которое само становится ясным только посредством определяемого понятия. Иными словами, что такое **сплоченный**? Это – **дружный, единодушный, организованный**. Что такое **дружный, единодушный, организованный**? Это – **сплоченный**. Такой круг в определении недопустим. Опираясь на него, мы не в состоянии понять ни реальное содержание используемого термина, ни того, к чему нас призывают с его помощью.

В Проекте «Социальная организация...» и, соответственно, в моей диссертации понятие сплоченности носило принципиальный характер и было тесно связано с проблемой спонтанных процессов. В связи с этим, в рамках работы над Проектом Н.И. Лапин дал определение понятия сплоченности коллектива как степени единства действий (поведения) членов коллектива, где единство действий есть выполнение каждым членом коллектива своих задач в рамках общих целей, т.е. сотрудничество. При этом единство поведения должно быть достигнуто в условиях свободного, без прямого принуждения со стороны, выбора членами коллектива того или иного вида действий из объективно возможных в конкретной ситуации. Выбор осуществляется на основе целей, ценностей и норм поведения членов коллектива. Естественно, чем выше общность их целей, ценностей и норм, тем выше и степень единства их поведения.

Исходя из этого определения, я разработал методику социологического измерения уровня сплоченности производственного коллектива, которая позволяла получить индекс, изменяющийся в диапазоне от +1 до -1. В этом индексе содержался взрывной элемент. Дело в том, что его значение от «0» до +0,40 трактовалось как

уровень низкой сплоченности, от +0,40 до +0,80 как уровень оптимальной сплоченности. При значении индекса от +0,80 до +1,0 речь уже шла не о сплоченности, а о конформизме, при котором высокая степень единства поведения достигалась не на основе общности целей, ценностей и норм, а свидетельствовала о приспособленчестве, пассивном принятии существующего порядка, отсутствии собственной позиции, о своего рода «стадном чувстве». Если же индекс принимал значение от 0 до -1,0, то он указывал на ту или иную степень разобщения производственной группы (коллективом, в этом случае, ее назвать уже было нельзя) либо свидетельствовал о том или ином уровне «отрицательной сплоченности», т.е. сплоченности, направленной против руководителя, представляемых им интересов и целей, которые он ставит подчиненным. Вполне понятно, что последняя из описанных ситуаций порождалась спонтанными процессами и свидетельствовала о низком авторитете руководителя и(или) о его неприемлемости коллективом и неудовлетворенности его членов создавшейся на предприятии или во внешней среде ситуацией.

Все сказанное выше не просто теоретические размышления. Такие производственные группы наблюдались, исследовались и анализировались в моем исследовании. Один мой друг, тоже аспирант ИСИ, ехидно спросил у меня накануне защиты: «Ну, и чего же ты со своими идеями ждешь от Ученого Совета?». Думаю, что это интересовало не только моего друга. В большом зале, где заседал Совет, свободных мест не было. Не стану приводить подробности самого процесса защиты, скажу лишь, что в жесткой дискуссии победила наша позиция и из более чем 20 членов Совета лишь 2 или 3 проголосовали против.

* * *

Так, неожиданно благополучно, закончилась моя аспирантура и формальное участие в Проекте. И я благодарен судьбе за то, что на многие годы сохранилась моя близкая дружба и тесное сотрудничество с Николаем Ивановичем Лапиным. Трудно переоценить его помощь и дружеское участие во многих моих начинаниях.

Жизнь разбросала участников Проекта по разным городам и континентам. Э.М. Коржева, В.В. Колбановский, А.И. Пригожин, А.В. Тихонов, В.Н. Шаленко, О.И. Шкаратан живут и трудятся в Москве, Л.С. Бляхман – в США, я многие годы работал в Харькове и Хабаровске, уже более 10 лет живу в США. Но с огромным теплом вспоминаю годы, в которые мне посчастливилось работать с некоторыми из них.

После официального закрытия Проекта, лишившего нас возможности работать единым коллективом, каждый продолжал начатое дело, насколько позволяли новые условия. Работали небольшими группами и в одиночку, кто в Москве, кто в других городах. Часто встречались на конференциях, семинарах, случайно пересекались в разных местах, обсуждали возникающие в процессе работы вопросы и двигались дальше по избранному пути. Иногда удавалось изыскать возможности опубликовать совместные работы.

Начало этой деятельности положил Н.И. Лапин, который сразу после закрытия Проекта устроил монографическую презентацию результатов работ четырех своих

аспирантов, что в те времена было редкостью, да еще сразу после изгнания из ИКСИ. Эта книга вышла благодаря поддержке ее редактора С.И. Пружинина, философа, отдавшего многие годы жизни работе в Политиздате [10].

В книгу были включены разделы, подготовленные на основе наших кандидатских диссертаций.

В моих разделах были приведены результаты исследований функций и обязанностей мастера, методов и стиля руководства, используемых им, стадий и ситуаций, возникающих в этом процессе, авторитета руководителя и процесса лидерства рабочих.

Это была первая, но далеко не последняя совместная работа участников проекта. Всех даже не назовешь в рамках этой статьи. Если говорить о коллективных публикациях, которые удалось инициировать и редактировать мне, то хотелось бы назвать две. Во-первых, учебное пособие, изданное Харьковским государственным университетом, в котором раздел, посвященный теоретико-методологическим и методическим основам социологического исследования научного коллектива, написан А.В. Тихоновым и мною [11]. Во-вторых, сборник статей, изданный Институтом экономических исследований Дальневосточного научного центра АН СССР, в котором опубликовали свои новые работы участники Проекта Ю.Е. Дуберман, Н.И. Лапин, Ю.Л. Неймер, А.И. Пригожин, А.М. Шкуркин и др. [12].

Что касается исследований, начатых в рамках Проекта, то они продолжались, охватывая все новые сферы деятельности. Мне удалось заинтересовать идеями проекта начальника Управления организации труда, заработной платы и рабочих кадров Министерства электротехнической промышленности СССР, кандидата экономических наук Леонида Васильевича Игнатъева и его заместителя Ярослава Георгиевича Любинецкого. С их помощью в Харькове в 1977 году была создана Лаборатория отраслевых проблем социального управления. Я был назначен ее руководителем с прямым подчинением Министерству. Это дало возможность перенести исследование ряда проблем Проекта на более высокий – отраслевой – уровень управления народным хозяйством. Электротехническая промышленность страны для социологов представляла огромный интерес: более 700 предприятий и организаций, находящихся на разном технико-технологическом уровне, на которых были заняты около миллиона рабочих и служащих.

Мы начали с того, что сосредоточили усилия на решении двух задач: во-первых, на разработке методики создания постоянно обновляющейся автоматизированной системы социальной информации для нужд управления предприятиями и отраслью в целом; во-вторых, на подготовке кадров для социологических служб предприятий и организаций, способных эту информацию собирать, анализировать и готовить на этой основе руководству рекомендации по управлению социальными процессами. Для решения этой, второй задачи, нам удалось добиться создания социологического отделения в Харьковском филиале Института повышения квалификации Минэлектротехпрома, в котором до ликвидации Министерства в связи с распадом СССР прошли переподготовку около 300 социологов предприятий и организаций отрасли. С лекциями перед слушателями отделения выступали Н.И. Лапин, я и другие

сотрудники Лаборатории, а также ряд известных московских ученых-социологов.

Успешно решалась и первая задача. К 1978 году в Лаборатории были подготовлены и изданы Министерством «Методика составления социального паспорта всесоюзного промышленного объединения и предприятия» (20,7 п.л., авторы Ю.Л. Неймер, А.М. Шкуркин и др.) и была проведена их экспериментальная проверка на предприятиях Всесоюзного промышленного объединения «Союзэлектротяжмаш». Эксперимент прошел удачно, что позволило выпустить в 1979 году доработанное 2-е издание Методики и начать с 1981 года работу по социальной паспортизации предприятий отрасли.

Следует заметить, что главное достоинство этой информационной системы заключалось в том, что она создавалась не на базе государственной статистики, о надежности и достоверности которой выше уже шла речь, а на основе данных, полученных от первоисточника. Источников информации о работниках было два. Каждый работник заполнял свою Личную карточку, которая была выполнена в виде социологической анкеты. Здесь содержались все объективные данные о человеке, условиях его труда и жизни, предпочтениях в использовании свободного времени, ожиданиях и планах. Вторая часть информации поступала из Дополнения к Личной карточке, которое на каждого работника заполнял его непосредственный руководитель. Знакомиться с этими данными мог только социолог. Для всех остальных пользователей она становилась доступной только после обработки на ЭВМ, в суммированном виде, в таблицах Социального паспорта. Информация о технико-технологических, санитарно-гигиенических и других характеристиках самого предприятия получалась из соответствующих отделов и служб предприятия, также обрабатывалась и укладывалась в таблицы.

Первый «Социальный паспорт отрасли» Министерство получило уже в конце 1984 года, но работа по организации функционирования *постоянно действующей* отраслевой системы социальной информации продолжалась. К этому времени наша Лаборатория приказом Министра была включена в структуру головного научно-исследовательского института «Информэлектро» (Москва), а здесь преобразована в Отдел отраслевых проблем социального управления, местом размещения которого остался Харьков. По заданиям Министерства мы проводили множество исследований, связанных с оптимизацией социального управления. Одной из важнейших задач мы продолжали считать обеспечение руководства Министерства и предприятий надежной информацией о социальных процессах, протекающих в отрасли, ее анализом и рекомендациями по управлению этими процессами. С этой целью за несколько лет мы подготовили и издали целый ряд научно-методических книг, используя которые социологи могли производить информацию, а руководители предприятия – понимать ее [13]. Цикл этих работ был представлен на ВДНХ СССР в 1986 году и отмечен медалями Выставки.

Таким образом, создание информационной системы для нужд социального управления в электротехнической промышленности страны явилось дальнейшим развитием одной из проблем Проекта «Социальная организация...» и стало прецедентом для проведения подобных работ в других подсистемах общества.

В меру моих возможностей я принимал в эти годы участие и в разработке других идей Проекта. В этой статье обо всем не расскажешь, но, живя в США, мне удалось обобщить сделанное [14].

В целом же, теоретическим обобщением и дальнейшим развитием ряда идей Проекта стали 35 монографий непосредственных его участников и сотни статей.

И вот теперь, усилиями Н.И. Лапина оригинальный текст запрещенного 33 года назад Проекта извлечен из небытия и впервые полностью опубликован. Как показывает свежее прочтение этих материалов, Проект свидетельствует о следующем:

- работа была выполнена на уровне достижений мировой социологической науки;

- во многих своих частях она сохранила свою актуальность;

- она стала источником идей, которые в своем развитии способствовали возникновению ряда новых научных направлений.

30 лет назад наш Проект оказался невостребованным. Партийному руководству страны 60-70-х годов казалось, что оно все понимает в механизмах социальных процессов, в законах социального развития. Опасное и роковое заблуждение. Дилетанты у власти – бедствие для народа. Они ведут его по ухабам истории к катастрофическому финалу. История внемлет тем, кто не стоит в стороне от ее mainstream'a.

Литература:

1. Лапин Н.И. Всегда побеждало желание заняться чем-то новым // Российская социология шестидесятых годов в воспоминаниях и документах / Отв. ред. и авт. предисл. Г. Батыгин. – СПб.: Русский Христианский гуманитарный ин-т, 1999. – С. 258-259.
2. Взгляд. – 2005. – 7 сентября.
3. Колбановский В.В. Эпоха, замысел, судьбы Проекта. Опыт социологических мемуаров // Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. – М.: 2005. – С. 50.
4. Указ. Соч. – С. 42.
5. Российская социология шестидесятых годов в воспоминаниях и документах. / Отв. ред. и авт. предисл. Г. Батыгин. – СПб.: Русский Христианский гуманитарный ин-т, 1999. – С. 260.
6. Лапин Н.И. Длющаяся история Проекта. Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов. – С. 33.
7. Краткий политический словарь. – М.: Политиздат, 1987.
8. Толковый словарь русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. – М.: 1948, IV. – С. 442.
9. Словарь русского языка / Под ред. С.И. Ожегова. – М.: 1953. – С. 699.
10. Руководитель коллектива (Социологический анализ первичного производственного коллектива и деятельности его руководителя) / Лапин Н.И., Болотова И.Ф., Дуберман Ю.Е. и др. – М., 1974.
11. Проблемы управления трудовыми коллективами. Учебное пособие. – Харьков: 1976.
12. Актуальные проблемы социального управления в регионе. – Владивосток, 1982.
13. Любинецкий Я.Г., Неймер Ю.Л. Методологические проблемы анализа социальной структуры предприятия по данным социального паспорта. – М.: 1981; Неймер Ю.Л., Шкуркин А.М. Использование информации социального паспорта предприятия в социальном управлении. – М., 1983; Неймер Ю.Л., Гусарова Е.В. Измерение уровня социального развития и социального потенциала предприятия. – М., 1984; Неймер Ю.Л. Управление социальным развитием отрасли. М., 1986; Разработка отраслевой автоматизированной системы социальной информации / Неймер Ю.Л., Игнатьев Л.В., Кашпур А.Д. и др. – М., 1987; Неймер Ю.Л., Кашпур А.Д., Глубокова Т.Г. Информационное обеспечение социального управления в отрасли. – М., 1988.
14. Неймер Ю.Л. Из стабильности в кризис. – М. 2004.