

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИИ

---

**ПРИКЛАДНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ПРОМЫШЛЕННОГО  
ПРЕДПРИЯТИЯ СОВЕТСКОГО ПЕРИОДА  
(НА ПРИМЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ  
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ «КУРГАНПРИБОР»)\***

© 2016 г. А.А. Грачев\*\*

*APPLIED SOCIAL PSYCHOLOGY IN THE ACTIVITIES OF THE  
PSYCHOLOGICAL SERVICE OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES IN THE  
SOVIET PERIOD*

*(ON EXAMPLE OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL SERVICE OF THE  
PRODUCTION ENTERPRISES «KURGANPRIBOR»)*

*A.A. Grachev*

В статье рассмотрено использование прикладного социально-психологического знания в работе психологических служб промышленных предприятий во второй половине XX века на примере деятельности социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор». Обсуждены перспективы развития прикладной социальной психологии, обеспечивающей работу таких служб.

---

\* Работа выполнена при поддержке РГНФ, проект № 15-06-10082.

\*\* Александр Алексеевич Грачев, доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и этнической психологии АНО ВО Московского гуманитарного университета, главный научный сотрудник лаборатории социальной и экономической психологии ФГБУН Института психологии РАН, [agrat50@mail.ru](mailto:agrat50@mail.ru).

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

*The application of social psychological knowledge in the work of the psychological department of the industrial enterprises in the second half of the XX century on the example of the socio-psychological department of production company "Kurganpribor" was discussed in the paper. The development prospects of the applied social psychology that provides such departments were also considered.*

Ключевые слова: прикладная социальная психология, психологическая служба, психологическое содержание социального управления, психолог в организации, социально-психологическая служба объединения «Курганприбор».

*Key words: applied social psychology, psychological service, the psychological content of social management, the psychologist in the organization, the socio-psychological department production company "Kurganpribor".*

В современной психологии явно выражена тенденция к построению особой области – прикладной психологии, которая существует не только как приложение академического психологического знания к практике, но и как особая область психологии, непосредственно связанная с академической составляющей, но в то же время, имеющая свою методологию, методы, концепции (Взаимоотношения ..., 2015; Журавлев, Ушаков, 2011; Грачев, 2013).

С учетом современного состояния психологии и социальных требований можно сформулировать несколько положений относительно прикладной психологии (Грачев, 2013):

1. Прикладная психология направлена на *психологическое проектирование* человека и среды его жизнедеятельности (включая динамический аспект – ситуации жизнедеятельности).

2. Поскольку конечный результат прикладной психологии – не объяснение объекта, а проектирование воздействия на него (не в манипулятивном, а в гуманистическом смысле этого слова), основу прикладной

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

психологии составляют проектирование и разработка технологий (естественнонаучная парадигма) и сценариев (гуманитарная парадигма).

3. Прикладная психология использует три группы методов: **аналитические**, обеспечивающие диагностику состояния объекта (человека, группы, организации, среды, ситуации); **проектировочные**, направленные на построение программы преобразования объекта из исходного в эталонное состояние; **обеспечивающие** реализацию программы преобразования объекта.

Именно такой подход стал определяющим при разработке концептуальных основ и организации психологической службы, выступающей одной из форм реализации психологии на практике (Боровик и др., 1986; Зотова, Журавлев, 1982; и др.).

Психологические службы в 70-80-х годах XX века появились в разных сферах социальной жизни (прежде всего, – образовании и промышленности) в результате влияния трех основных детерминант. Первая представляла собой *социальный заказ*, обусловленный возрастанием роли человеческого фактора в развитии общества (Ломов, Журавлев, 1978; и др.), что предполагало управление обществом не только по критериям выживаемости человека, но и по всему спектру его жизненных интересов. Вторая была связана с *внутренней логикой развития психологии* – с поиском практических приложений психологии и, соответственно, с появлением, наряду с традиционным для академической психологии языком описания, объяснения, языка управления, воздействия, характерного для практико-ориентированной психологии (Журавлев, Ушаков, 2011; Грачев, 2013). Наконец, третья детерминанта была следствием *междисциплинарного взаимодействия* в разных научных областях. Проявлением такого взаимодействия стало создание служб, ориентированных на человека. В области образования в создании школьной психологической службы принимали участие, прежде всего, психологи и педагоги, а в области промышленности – социологи и психологи.

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

---

Социальный заказ, связанный с более интенсивным включением психологии в промышленное производство, проявился в дальнейшей гуманизации управления (Купрейченко, Журавлев, 2007; Национальная программа ..., 1997; Российская деловая культура ..., 1998; и др.), связанной с повышением роли человеческого фактора в промышленности и возрастанием ценности человека в обществе. Это нашло свое выражение в том, что руководители, с одной стороны, обратили внимание на удовлетворение интересов персонала не только в материальной сфере, но и в других сферах человеческой жизни, что было связано с комплексным мотивированием персонала, и, соответственно, они стали чувствовать дефицит психологических знаний.

Влияние второй детерминанты проявилось в том, что а) потенциал практической психологии, накопленный при решении отдельных задач (определение профпригодности, развитие профессионально важных качеств, определение совместимости, социально-психологического климата, оценка состояния и др.), требовал своей комплексной реализации по отношению к человеку-работнику, что, прежде всего, предполагало развитие таких прикладных отраслей психологии, как психология труда, психология управления, инженерная психология; б) развитие академических исследований побуждало к использованию их результатов в практических сферах (прежде всего, это касалось социальной психологии и психологии личности). Все это обусловило в тот период становление такой новой для психологии отрасли, как *организационная психология*.

Наконец, в 1970-80-х годах требования к прикладному психологическому знанию определились в таком организационном образовании, как *социологическая служба* промышленного предприятия. К примеру, в одной из ведущих социологических служб – службе Пермского телефонного завода – социологическая лаборатория, являющаяся ядром службы, по мере своего

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

развития трансформировалась в отраслевой научно-исследовательский отдел социологии и психофизиологии труда.

Таким образом, в конце 1970-х – начале 1980-х годов сформировались предпосылки для создания первых в стране психологических служб промышленных предприятий. При этом в работе таких служб явно выражена была именно *социально-психологическая* составляющая.

Социальная психология, сформировавшаяся как академическая наука, с самого начала своего существования тяготела к использованию теоретических знаний на практике. Обсуждая специфику практической социальной психологии, А.И. Донцов, Ю.М. Жуков и Л.А. Петровская видели ее отличие от фундаментальной в том, что а) в практической психологии человек рассматривается целостно, б) для практической психологии исходным является не описание, объяснение и прогноз феноменов, а проблемы клиента и заказчика; в соответствии с этим для практической психологии важны не критерии надежности, валидности и репрезентативности, а эффективность инструмента, который используется для решения проблем (Введение в практическую социальную психологию, 1994).

В этом отношении показательны результаты анализа перспектив в области практического приложения социальной психологии, проведенного П.Н. Шихиревым, который обращает внимание на то, что а) в своем практическом приложении социальная психология ориентирована на изменение реальности и поэтому использует язык не описания, а управления; б) основная проверка используемых практиком моделей и методов состоит в определении не обоснованности, а эффективности, поэтому из всего разнообразия существующих в психологии моделей психолог-практик выбирает наиболее подходящие – в зависимости от стоящих перед ним задач, особенно не беспокоясь о возможной эклектичности применяемых моделей; в) практический психолог считает людей, включенных в его работу, не объектами исследования, а активными субъектами, участвующими в принятии решений; г)

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

в своей практической деятельности социальный психолог выступает в роли социального инженера, социального технолога (Шихирев, 1999).

Все эти тенденции проявились в появлении и развитии социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор», которая в начале 1980-х годов стала одной из ведущих не только психологических, но и социологических служб страны.

Начало этой работы было обусловлено тесным взаимодействием генерального директора ПО «Курганприбор» Е.В. Таранова с Институтом психологии АН СССР, результатом которого стала защита им в 1976 году кандидатской диссертации, посвященной социально-психологическим проблемам адаптации молодого рабочего. Следующим шагом этого взаимодействия стало осмысление опыта использования социально-психологического знания в руководстве коллективом производственной организации (Журавлев, Таранов, 1979).

Наконец, в 1980-м году в объединении была создана социально-психологическая служба, которая а) во взаимодействии с Институтом психологии АН СССР (Б.Ф. Ломов, Ю.М. Забродин, Е.В. Шорохова) разрабатывала концепцию психологической службы производственной организации, б) работала как подразделение, обеспечивающее жизненные интересы работников объединения.

Служба ПО «Курганприбор» решала задачи в форме проектирования целостной системы социального управления и в этой работе обеспечивала основные аспекты, определяющие предметную область социальной психологии (человек-человек, человек-группа, человек-социальная организация, группа-группа) (Таранов, Грачев, Гюппенен, 1981; Грачев, 2008).

Систему социального управления регламентировал **стандарт социального управления** объединением. В этом стандарте было определено, что содержанием социального управления является организация среды жизнедеятельности работников объединения на основе социального

А.А. Грачев

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

планирования. При этом было существенно, что организация среды жизнедеятельности направлена на удовлетворение потребностей и интересов работников, развитие их личности. В соответствии с таким подходом социально-психологическая служба объединения выступала основным **инструментом** социального управления.

Говоря о **структуре службы**, следует заметить, что общее руководство ее работой осуществлял генеральный директор объединения (Е.В.Таранов), непосредственное руководство – В.Н. Гюппенен, выполнявший функцию заместителя генерального директора по инновациям, а руководителем лаборатории, выступавшей ядром службы, был А.А. Грачев, закончивший аспирантуру Института психологии АН СССР и защитивший в нем кандидатскую диссертацию по психологии (научный руководитель – Б.Ф. Ломов).

**Состав лаборатории** обеспечивал комплексную работу по интересам персонала: начальник лаборатории – психолог; психологи – 5 чел.; физиолог (физиологические методы оценки состояния, рациональное питание, двигательный режим) – 1 чел.; социолог (анализ социальной структуры организации, социальное проектирование) – 1 чел.; врач (интегральные методы диагностики состояния организма, разработка и апробация скрининг-системы) – 1 чел.; группа НОТ – 3 чел.

**Содержание работы** лаборатории определялось тем, что она была ядром *социально-психологической службы*, в свою очередь, выступавшей инструментом социального управления. В этой работе были определены три уровня, имевшие свою специфику.

**Работа на уровне производственных подразделений и организации в целом** – формирование оптимальной организационной среды.

**Работа с персоналом** – повышение удовлетворенности человека различными сторонами своей жизнедеятельности (как на производстве, так и в

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

быту), оптимизация его психофизиологического состояния, повышение уровня развития личности (Служба социального развития предприятия, 1989; и др.).

**Работа с группой** (прежде всего бригадные формы организации труда) – оптимизация социально-психологического климата, повышение эффективности деятельности и уровня развития групп (см. также: Совместная деятельность..., 1988; Социально-психологические проблемы ..., 1987; и др.).

На всех трех уровнях был явно выражен социально-психологический компонент. Эти видно в основных формах работы службы.

*Формы работы (приводятся формы работы, имевшие выраженное социально-психологическое содержание):*

- анализ организационной среды по показателям жизненных интересов персонала, определение проблемных зон, разработка предложений по решению проблем (совместно с подразделениями объединения);

- обучение руководителей социальному управлению;

- разработка перспективных планов социального развития (для подразделений и объединения в целом); оперативный контроль социального управления;

- предоставление руководителям необходимой социальной информации о подразделении, о работниках (с учетом интересов работников), о социально-психологическом климате и уровне развития рабочих групп;

- индивидуальные психологические консультации;

- адаптация молодых рабочих;

- групповые тренинги с целью оптимизации делового и межличностного взаимодействия, подготовки к совместной деятельности.

Таким образом, содержание работы специализированной лаборатории, выступающей ядром социально-психологической службы, имело выраженное социально-психологическое содержание и соответствовало современному уровню организационной психологии, в которой наиболее эффективными считались методы структурных изменений.



Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

---

В значительной степени организационные основы социального управления задавались **ежегодными планами социального развития** подразделений, имеющими обязательную структуру и требующими для своей разработки поиска проблем по каждому разделу плана, определения предложений по решению проблем, сроков и ответственных. Эти планы утверждались решением общего собрания работников подразделения. Общий контроль за качеством и реализацией плана осуществлялся так называемой балансовой комиссией, состоящей из топ-менеджеров предприятия, оценивающей итоги работы подразделения в истекшем году, в первой половине января.

Годичный план социального развития подразделения включал в себя одиннадцать обязательных разделов: обогащение содержания труда; совершенствование системы оплаты труда; улучшение условий труда, охрана здоровья и техника безопасности; разработка рациональных режимов труда и отдыха, средств восстановления состояния работников; повышение социальной значимости результатов труда; совершенствование системы профессионального роста; адаптация молодых рабочих; совершенствование системы социальной информации; улучшение жилищно-бытовых условий; организация свободного времени; обеспечение возможностей для реализации социальной активности (самоуправление, техническое творчество, общественно-политическая активность).

Оперативное управление и контроль осуществлялись на основе разработки и реализации **ежемесячных планов социального управления** подразделений, согласованных с ежегодными планами социального развития. Ежемесячная балльная оценка выполнения этих планов была включена в *комплексную систему эффективности и качества управления (КСЭКУ)* и влияла на размер премии подразделения. (Оценка определялась социально-психологической службой).

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

---

Ответственность за разработку и реализацию планов возлагалась на руководителей подразделений, которые прошли обучение социальному управлению по программам, разработанным лабораторией.

Учебный план курса «Основы социального управления» для руководителей среднего звена включал в себя следующие темы:

1. Понятие о социальном управлении производственной организацией. Основные уровни и критерии эффективности социального управления.

2. Организация социального управления на уровне «человек – рабочее место» (мастера и бригадиры; в центре внимания – *отдельный работник*):

2.1 диагностика и оптимизация психофизиологического состояния;

2.2 формы работы по повышению удовлетворенности работника трудом;

2.3 стимулирование социальной активности подчиненных.

3. Организация социального управления на уровне «группа – рабочая зона группы» (мастера и бригадиры; в центре внимания – *рабочая группа*):

3.1 диагностика и оптимизация социально-психологического климата;

3.2 диагностика и оптимизация уровня развития группы;

3.3 стиль руководства и его влияние на группу.

4. Социальное управление на уровне производственных подразделений:

4.1. организация оптимальной производственной среды жизнедеятельности работника: содержание труда, результаты труда, оплата, оценка и условия труда, свободное время;

4.2. работа администрации и общественных организаций по созданию условий для реализации социальной активности работников;

4.3 план социального управления подразделения как стратегическая основа социального управления;

4.4. месячные планы социального управления как форма оперативного управления.

Видно, что тематика курса, в основном, имеет социально-психологическое содержание.

В качестве примера можно привести некоторые *мероприятия, планируемые и реализованные цехами объединения* (обсуждаются лишь несколько разделов из ежегодных планов социального развития):

### **I. Обогащение содержания труда**

**Проблемы**, часто определяемые цехами:

- выраженная и слабовыраженная (по отзывам рабочих) монотония на отдельных участках (указываются конкретные участки);
- слабовыраженное деловое взаимодействие между работниками.

**Решения** (приводятся мероприятия, имеющие явное социально-психологическое содержание):

- беседы руководителей и психологов с мастерами и бригадирами о необходимости обогащения труда;
- создание комплексных бригад с возможностью взаимозамены;
- перепланировка рабочих мест для организации возможностей для общения; проектирование рабочих мест с учетом взаимных выборов (социометрия);
- управление процессом трансляции функциональной музыки самими рабочими (участие в составлении программ, регуляция громкости, определение продолжительности трансляции); организация творческой группы из работников цеха при радиоузле для создания музыкальных, познавательных программ, литературных передач.

### **II. Обеспечение возможностей для реализации социальной активности**

**Проблемы:**

- низкий уровень сверхнормативной производственной активности;

- малая действенность существующих организационных форм.

**Решения:**

- составление темника «узких мест» с участием рабочих;
- организация общественных бюро рационализаторов и изобретателей;
- организация конкурса на лучшее рацпредложение;
- организация стенда рационализаторов;
- организация школы молодого рационализатора;
- создание условий для включения общественных организаций в принятие решений (главным образом – в решение социальных вопросов);
- организация советов – бригад, бригадиров, родителей (помощь детям и матерям-одиночкам);
- организация шефской работы (подшефные школы-интернаты, детские дома);
- организация помощи проблемным детям работников цеха;
- организация ДНД (добровольных народных дружин).

**III. Организация свободного времени**

**Проблемы:**

- отсутствие массовости в физкультурно-оздоровительной работе;
- низкий уровень массовых форм организации свободного времени.

**Решения:**

- организация спортивных секций на базе цехов; организация спортивных мероприятий (в том числе – семейных);
- выезды за город; коллективные походы в кино, театр; дискотеки;
- организация цеховой художественной самодеятельности;
- организация цеховых кружков и клубов по интересам (семейный, автолюбителей, книголюбов, песни, музыки, литературы, любителей бега, пешей ходьбы, подледного лова, встреч с интересными людьми и.);
- организация творческих выставок (фотографических, художественных, детских работ, кулинарных и др.);

- встречи с авторами стихов – работниками цеха.

### **III. Совершенствование системы социальной информации**

#### **Проблемы:**

недостаточный уровень полезной для работника информации.

#### **Решения:**

- проведение опросов работников подразделений для определения актуальных для подразделения проблем;
- организация доступных для работника каналов информации по значимым вопросам (оплата, условия труда, жилье и т.п.);
- регулярное проведение опросов работников с целью определения запросов на консультирование; организация консультаций: психолога, повара, юриста, по вопросам эстетики и др.;
- радиопередачи с полезной для работника информацией; регулярное проведение лекций и бесед в соответствии с запросом работников;
- оформление стендов с актуальной для работников информацией (хозяйственные вопросы, здоровье, воспитание детей и т.д.);
- организация в подразделении службы «Ваше настроение».

### **IV. Повышение социальной значимости результатов труда**

#### **Проблемы:**

- низкое качество изделий;
- недостаточная информированность о результатах труда;
- недостаточная гласность в подведении итогов соревнования;
- недостаточная информированность о качестве выпускаемой продукции и спросе на изделия.

#### **Решения:**

- внедрение системы повышения качества продукции;
- внедрение системы морального поощрения работников;
- организация общественных бюро качества;
- организация соревнования между рабочими группами;

- оформление стендов и радиопередач с информацией о результатах труда (оперативной и долговременной);

- оформление стендов с информацией о качестве продукции и спросе на изделия (назначение изделия, местонахождение потребителей, реклама продукции, число гарантийных ремонтов, затраты на гарантийные ремонты, затраты разного рода при отказе изделия, причины и виновники брака).

## **V. Адаптация молодых рабочих**

### **Проблемы:**

- низкий уровень работы с адаптантами (указываются участки);
- высокая текучесть среди адаптантов;
- низкий уровень вовлеченности адаптантов в общественную работу.

### **Решения:**

- проведение профдиагностики и профконсультирования поступающих на работу;

- разработка регламента по работе с адаптантом (знакомство с коллективом, включение в коллектив и т.д.), учитывающего специфику цеха;

- внедрение системы обрядов (торжественное вручение адаптантам рабочих путевок, посвящение в рабочие, получение первой зарплаты, проводы в армию);

- организация системы информации для адаптантов (по значимым для них позициям);

- издание информационного листка адаптанта;

- разработка памятки для наставника, подбор наставников по профессиональным качествам (ориентация на обучение, высокий моральный уровень), организация обучения наставников, организация работы совета наставников;

- информирование коллектива об успехах адаптантов;

- включение адаптантов в работу школ передовых методов труда, вовлечение адаптантов в общественную работу;

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

---

- привлечение к индивидуальной работе с адаптантами, кроме наставника, начальника цеха и представителей общественных организаций;
- организация соревнования и конкурсов профмастерства среди адаптантов.

В работе по организации социального управления начальники подразделений (руководители среднего звена) находились в непосредственном подчинении у заместителя генерального директора по инновациям (топ-менеджер). При этом они могли непосредственно взаимодействовать с лабораторией, которая оказывала им необходимую методическую помощь.

Реализации системы социального управления на ее низших уровнях способствовало то, что в крупных цехах объединения работали цеховые психологи, включенные в штат цеха, находящиеся в непосредственном подчинении начальнику цеха, а в функциональном – начальнику лаборатории. В трудовой книжке их должность обозначалась, как «цеховой психолог – помощник начальника цеха по социальным вопросам». (Следует заметить, что должность цехового психолога была лишь в службе «Курганприбора»).

#### **Формы работы цехового психолога:**

- Участие в разработке плана социального развития цеха.
- Оперативный контроль социального управления.
- Включение рядовых работников в управление (прежде всего - в решение социальных вопросов).
- Организация и контроль процесса адаптации.
- Диагностика и обучение руководителей младшего звена – мастеров и бригадиров.
- Профдиагностика и профконсультирование работников.
- Оценка и оптимизация социально-психологического климата.
- Оценка и оптимизация психофизиологического состояния работников.

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

- Обучение общению, формирование коммуникативных способностей (тренинги).

- Индивидуальные консультации работников.

И здесь основное содержание работы цехового психолога было социально-психологическим.

Систематизировать социально-психологические формы работы службы «Курганприбора» можно как приложения отраслей прикладной психологии, в основе которых лежат сферы жизнедеятельности человека (Грачев, 2013).

**Таблица 1.** Формы реализации прикладной социальной психологии в работе службы «Курганприбора»

<b>Сфера жизнедеятельности человека</b>	<b>Отрасли прикладной социальной психологии</b>	<b>Формы реализации в работе службы</b>	<b>Представленность в социальной психологии</b>
Работа	Социальная психология труда	Бригадные формы организации труда	На Западе отработаны технологии подготовки автономных рабочих групп с участием психологов В СССР изучение бригад имело давние традиции. В настоящее время исследований практически нет
		Диагностика и оптимизация структуры группы и социально-психологического климата	Направление работы имеет давние традиции
		Группы принятия решений	Технологии отработаны
	Организационная психология (выражен социально-психологический компонент)	Системный подход к социальному управлению	Реализован в форме психологического проектирования организации. Широкого распространения пока не нашел
	Психология управления (выражен	Подготовка групп резерва	Технологии отработаны



Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

	социально-психологический компонент)	Диагностика и развитие коммуникативных качеств руководителя	Технологии отработаны
		Подготовка руководителей к социальному управлению	Целостной системы нет. Есть лишь фрагментарный опыт
Семья	Социальная психология семьи	Консультирование по взаимоотношениям в семье	Технологии отработаны
		Организация семейного клуба	Технологии отработаны
Физкультура	Социальная психология физкультуры	Групповые формы физкультуры	Есть лишь отдельные исследования
Учеба и самообразование	Социальная психология образования	Групповые формы образования	Есть лишь отдельные исследования Существует опыт работы начала XX века
Увлечения и досуг	Социальная психология досуга и увлечений	Групповые формы досуга	Исследований нет
Социальная активность	Психология социальной активности, включая политическую психологию	Создание условий для социальной активности: общественные бюро, шефская помощь и т.п.	Есть лишь отдельные исследования
Организация материальных условий жизни	Экономическая психология (выражен социально-психологический компонент)	В работе службы была представлена слабо	Интенсивно развивается
Организация здорового образа жизни	Социальная психология здоровья	Клубы здоровья	Интенсивно развивается
Общение с товарищами и друзьями	Психология общения	Клубы общения	Технологии отработаны

Из табл. 1 видно, что некоторые из форм работы по социальному управлению актуальны и для настоящего времени и в связи с этим требуют

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

научного обеспечения в рамках прикладной социальной психологии. Прежде всего, это *разработка психологического обеспечения системы социального управления организацией*, требующая взаимодействия психологов и социологов. Актуально в наше время и *психологическое проектирование групповых (бригадных) форм труда*. Эта работа проводилась в 1980-е годы под руководством Института психологии АН СССР и имела явно выраженный практический аспект (Грачев, Журавлев, Литвиненко, 1987). Наконец, перспективной выступает разработка *психологического обеспечения инициативных групп* (производственных, досуговых, помогающих и др.), востребованных в разных социальных сферах.

Развитие психологических и социологических служб промышленных предприятий в 1980-е годы привело к тому, что эта работа была регламентирована на государственном уровне (Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Президиума АН СССР и ВЦСПС от 1 апреля 1986 г. «Об улучшении организации социологической работы в отраслях народного хозяйства и утверждении типового положения о службе социального развития предприятия, организации, министерства»). Для этого Постановления примечательно то, что, с одной стороны, признается приоритет социологии в этой области (говорится о социологической работе в народном хозяйстве), но с другой стороны, комплексность и практическая ориентированность в этой работе нашла свое выражение в обозначении этой службы как службы социального развития (а не социологической).

В этом Постановлении были названы передовые службы социального развития страны – "АвтоЗИЛа", Ленинградского объединения "Светлана", ПО "Курганприбор", Норильского горно-металлургического комбината, Тираспольского швейного объединения, Днепровского машиностроительного завода, Московского станкостроительного завода "Красный пролетарий", Пермского телефонного завода.

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

---

В этом списке лишь одна служба – объединения «Курганприбор» – была психологической, остальные традиционно относились к социологическим.

Примечательным было то, что социально-психологическое содержание в работе социологических и психологических служб доминировало, несмотря на преобладание именно социологических служб, что проявилось в ходе анализа состава и задач, решаемых социологическими и психологическими службами (139 служб), проведенного в 1986 году нами совместно с Н.В. Крыловой (Грачев, Крылова, 1986).

Наметившееся *взаимодействие психологов и социологов* в области разработки научно-методических основ служб социального развития промышленных предприятий прекратилось во второй половине 1980-х годов в связи с кризисом в промышленности, который привел к распаду служб предприятий. В настоящее время лишь складываются предпосылки возрождения таких служб в связи с общемировой тенденцией гуманизации управления (Культура и поведение ..., 2008; Купрейченко, Журавлев, 2007; Проблемы субъектов..., 2007; и др.) и стремлением России приблизиться в этом отношении к промышленно развитым странам. В этой связи возрастает и роль *прикладной социальной психологии*, поскольку, как было показано выше, основное содержание работы служб было *социально-психологическим*.

Примечательно, однако, то, что в современной российской психологии обращение к опыту работы таких служб практически не представлено в связи с тем, что психологи-практики работают преимущественно не в промышленности, а в других сферах (коммерческие и силовые структуры, образование). А вот социологи не забывают опыт работы служб социального развития, хотя и называют эти службы социологическими. Это означает лишь то, что имеет смысл возродить наметившееся в 80-е годы прошлого века *взаимодействие психологов и социологов*, в первую очередь, в области *прикладной социальной психологии*, нашедшее свое выражение в службах

социального развития промышленных предприятий 70-80-х годов прошлого века.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в 70-80-х годах XX века в СССР сложились предпосылки для практической реализации психологического знания в форме психологической службы промышленного предприятия. Эти предпосылки были связаны с гуманизацией управления промышленными предприятиями, стремлением психологии к развитию своих практических приложений, с запросом к психологическому знанию со стороны социологии. В результате определилось, что это знание преимущественно было *социально-психологическим*. Такой подход и был реализован в передовых службах социального развития промышленных предприятий СССР и нашел свое выражение в деятельности *социально-психологической службы объединения «Курганприбор»*, выступавшей инструментом социального управления предприятием. В этом отношении опыт работы службы «Курганприбора» а) соответствует современной модели управления – управлению человеческими ресурсами – и может использоваться передовыми предприятиями, способными реализовать эту модель управления, б) ставит перед современной прикладной социальной психологией задачи, направленные на развитие как социальной психологии в целом, так и ее приложений, в) определяет взаимодействие прикладной социальной психологии с прикладной социологией.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Боровик В.С., Журавлев А.Л., Крылова Н.В.* Проблемы «Службы человека» на производстве // Психологический журнал. 1986. Т. 7. № 1. С. 154-160.
- Введение в практическую социальную психологию.* Учебное пособие для высших учебных заведений / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. М.: Наука, 1994.

А.А. Грачев

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

Взаимоотношения исследовательской и практической психологии. М.: Институт психологии РАН, 2015.

Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Ин-т практической психологии, 2008.

Грачев А.А. Теоретические и методологические основания прикладной психологии // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 1. С. 15-24.

Грачев А.А., Журавлев А.Л., Литвиненко Д.А. Основные направления деятельности практического психолога в условиях бригад нового типа // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. М.: Наука, 1987. С. 203-211.

Грачев А.А., Крылова Н.В. Основные задачи социально-психологических служб // Первый Всесоюзный симпозиум по социальной психологии. Кострома: КГПИ, 1986. С. 64-66.

Журавлев А.Л., Ушаков Д.В. Фундаментальная психология и практика: проблемы и тенденции взаимодействия // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 3. С. 5-16.

Журавлев А.Л., Таранов Е.В. Социально-психологические основы опосредованных методов руководства // Психологические механизмы регуляции социального поведения. М.: Наука, 1979. С. 287-304.

Зотова О.И., Журавлев А.Л. Психологическая служба промышленного предприятия: поиски, решения // Психологический журнал. 1982. Т. 3. № 1. С. 155-158.

Культура и поведение в организации: российский опыт. М., 2008.

Купрейченко А.Б., Журавлев А.Л. Понимание гуманизации управленческих отношений и основные направления ее исследования в организации // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2007. № 4. С. 97-102.

Ломов Б.Ф., Журавлев А.Л. Психология и управление. М.: Знание, 1978.

Национальная программа «Российская деловая культура». М., 1997.

А.А. Грачев

Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор»)

---

Проблемы субъектов в постнеклассической науке / Отв. ред. В.И.Аршинов, В.Е.

Лепский. М.: Когито-центр, 2007.

Российская деловая культура: история, традиции, практика. М.: Торгово-промышленная палата РФ, 1998.

Служба социального развития предприятия: практическое пособие. М.: Наука, 1989.

Совместная деятельность: Методология, теория, практика. М.: Наука, 1988.

Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1987.

*Таранов Е.В., Грачев А.А., Гюппенен В.Н.* Человек в производственной организации. Курган: Советское Зауралье, 1981.

*Шихирев П.Н.* Современная социальная психология. М.: ИП РАН; КСП+; Академический Проект, 1999.