

Бойко Владимир Иванович, *член-корреспондент АН СССР, профессор, зам. директора Института истории, филологии и философии СО АН СССР;*
Плюснин Юрий Михайлович, *кандидат биологических наук, научный сотрудник Отдела социально-философских исследований ИИФФ СО АН СССР.*

В. БОЙКО, Ю. ПЛЮСНИН

ОБЩЕСТВЕННЫЙ ИДЕАЛ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ ЛИЧНОСТИ

Одной из важнейших предпосылок осуществления процесса перестройки общества является перестройка в кадровой политике партии. В числе приоритетных проблем кадровой политики находятся вопросы оценки профессионального соответствия партийных кадров, рационализации подбора и подготовки, оценки их творческого потенциала, моральных качеств, идейной убежденности и т.д. Нельзя сказать, что социально-психологические свойства партийного работника не учитывались, но делалось это обычно на уровне личностного восприятия, мнения окружающих, что, разумеется, сегодня становится недостаточным.

Актуальность и важность психологической характеристики партработников связаны с тем, что роль личностных особенностей руководителя имеет в современных условиях определяющее значение. Однако до сих пор по этим параметрам специальных исследований личности партийного руководителя у нас не проводилось. Не разработаны критерии оценки социально-психологических свойств, их значимости для профессионального успеха руководителя, нет и системы научных измерений, а следовательно, и практики отбора будущих партийных кадров с учетом их личностных свойств. Создание системы измерений связано с разработкой понятий «партийная работа», «партийный работник» не только с точки зрения их определения в соответствии с требованиями сегодняшнего дня, но и выделения в их структуре элементов, которые можно было бы измерить. Практическое измерение этих элементов, соотнесение их с эталонами позволило бы сделать выводы о степени соответствия того или иного кандидата требованиям профессионального эталона личности партийного работника. Работа эта колоссальная, но крайне необходимая. Она требует объединения усилий научных коллективов различных направлений исследования человека и систем управления.

В данной статье предлагается небольшой фрагмент такой работы, связанный с измерениями социально-психологических свойств слушателей Новосибирской высшей партийной школы и их представлений о партийной работе и партийном работнике.

Поскольку эти исследования проводились среди слушателей партшколы, корректнее было бы говорить только о личности будущего партийного работника. Однако все слушатели имеют опыт партийной, советской, комсомольской работы, жизненный опыт (средний возраст 32 года), сложившуюся систему ценностей. Поэтому анализируя психологический портрет слушателя партшколы, тем самым мы составляем достаточное представление о личности партийного работника среднего эшелона

управления.

Исследования проводились с использованием целого ряда методик, которые обычно используются для психодиагностики и других профессиональных групп (например, летчиков, инженеров, ученых). Основу составили адаптированные для русского населения многофакторный личностный опросник Кэтсела (с помощью которого измеряется 16 черт личности), тест природных способностей (прогрессивные матрицы Райвена) и опросник «локуса контроля» (с помощью которого может быть оценена стратегия поведения человека). Таким образом, изучались 18 свойств личности. В работе приняли участие 562 слушателя 2- в 4-годичного отделений.

Работа преследовала несколько целей. Помимо чисто научных ставилась цель дать слушателям основы социально-психологических знаний, включая знакомство с типичными методами, в рамках курса социологии партийной работы. Далее, предоставлялась возможность каждому слушателю оценить свои индивидуальные психологические качества. Наконец, предполагалось, что эта работа даст ориентиры для поиска «эталонной личности» партийного руководителя (ясно, что для конструирования подобного общественного идеала руководителя совершенно необходимы исследования реальной личности).

Таким образом, реальный психологический портрет сравнивался с «идеальными» портретами: а) «теоретическим идеалом» руководителя, который строился в соответствии с известными в научной литературе критериями личности преуспевающего руководителя и общественного деятеля; б) «общественно значимым идеалом», который конструировался на основе экспертных оценок (в качестве экспертов выступили 38 человек, слушатели 2-годичного отделения, имевшие ранее опыт руководящей партийной работы и специализирующиеся в партшколе по социологии кадровой работы),

Была предпринята также попытка оценить систему ценностей и мотиваций слушателей, связанную с профессиональной деятельностью. Для этого использовался контент-анализ сочинений, которые писались на темы «Что такое партийная работа?» (270 человек) и «Каким должен быть партийный работник?» (36 человек).

Следует специально оговорить, что данное наше исследование фиксирует лишь некоторые социально-психологические особенности личности партработника и мы сознаем фрагментарность работы. Достаточно глубокий анализ проблемы партийных кадров, который предполагает осуществление конкретных практических шагов и рекомендаций, — дело соответствующих специалистов. Но необходимым условием этой работы является поиск эталонных психологических черт, которые в максимальной степени способствуют профессиональному успеху, а через это — и более эффективному выполнению задач, стоящих перед обществом.

I

Психологический портрет «среднестатистического» слушателя — будущего партийного работника (далее везде «партийный работник») имеет несколько важных особенностей. Во-первых, значительная по численности группа оказалась **в среднем очень однородной практически по всем измеренным чертам личности**. Очевидно, что это обусловлено принципами формирования состава слушателей, которые проходили определенный отбор по своим профессиональным качествам, а вместе с тем и по психологическим свойствам.

Во-вторых, группа имеет специфический набор черт, важных для профессионального успеха. Если рассматривать выборку в целом, то **по**

большинству своих психологических качеств партработники соответствуют профессиональным требованиям (в сегодняшнем обыденном понимании).

В-третьих, **одновременно присутствуют и такие качества, которые имеют очевидное отрицательное значение для успеха партийного работника.** Такая психологическая «амбивалентность» обнаруживается и в том случае, когда мы сравниваем реальный профиль «среднестатистической» личности с экспертной оценкой идеального партийного руководителя.

Из 18 черт личности в группу профессионально значимых выделилась примерно половина. Они включают «ядро» из пяти свойств, **необходимых** для профессионального успеха руководителя, и «периферию», в которую входят свойства, классифицируемые как **полезные** для деятельности партработника.

Свойства личности, составляющие «ядро», следующие.

1. **Общительность** (сердечность, открытость, готовность к сотрудничеству, коллективизм). Более чем у 80% партийных работников уровень общительности выше среднего. В целом по всей выборке такая степень проявления общительности очень высока: в среднем по населению, т.е. среди «людей с улицы», подобный уровень общительности встречается лишь у 3 человек из 100. Эксперты также считают, что общительность должна быть профессиональным качеством партработника.

2. **Моральность** (совестливость, дисциплинированность, ответственность, исполнительность, требовательность). Группа в среднем очень сильно отличается от «среднепопуляционных» величин: 59% имеют очень высокие значения параметров. Столь высокий моральный контроль поведения имеют не более 3—5 человек из 100 «обычных» людей. Экспертная оценка подтверждает важность этого показателя для данной профессии.

3. **Высокий самоконтроль поведения и эмоций** (планомерность, упорядоченность поведения, способность преодолевать препятствия и доводить начатое дело до конца, высокое самоуважение): его уровень у партработников в среднем выше, чем у 3/4 «обычных» людей. Столь высокий контроль поведения имеют всего около 25—27%. Этот фактор имеет очень важное значение для руководителя, характеризуя его надежность. И эксперты оценивают данное качество как очень значимое для партработника.

4. **Напряженность** (активность, целеустремленность, потребность постоянно быть занятым делом, чувство постоянной нехватки времени на фоне выраженного психоэмоционального напряжения); 48% группы имеют значения показателя, сильно превышающие «среднепопуляционные». В среднем же только двое из 10 «обычных» людей (18 %) имеют такой высокий уровень активности. Эта черта в психодиагностике также считается необходимым условием успеха руководителя. Эксперты характеризуют напряженность как одну из наиболее значимых черт личности партийного работника.

5. **Повышенная «подозрительность»** (недоверчивое и критичное отношение к людям, стремление полагаться больше на себя в решении проблем, устойчивость к влиянию других людей и предпочтение авторитарного стиля руководства по сравнению с иными): примерно лишь 25% людей имеют такой же высокий уровень подозрительности, какой в среднем имеют партработники. По этому показателю нами отмечено очень сильное рассогласование реальной картины с оценками экспертов: последние ожидают от «идеального» партийного работника доверчивости, терпимости и уступчивости, что не согласуется с теоретическими оценками хорошего руководителя.

Помимо этих **необходимых** качеств личности следует указать и на

полезные (профессионально значимые качества; они, как правило, не слишком сильно отличаются от качеств «среднего» человека, но отличаются именно в том направлении, которое обеспечивает успех).

1. Умеренный консерватизм установок и поведения (стремление поддерживать существующие традиции, социальные нормы, стандарты, «законопослушность»), что, несомненно, важно для человека, выполняющего социорегулятивные функции в обществе. Консервативны по своему поведению примерно половина слушателей.

2. Высокий природный интеллект. Средние для выборки значения коэффициента интеллекта составляют 108 пунктов («среднепопуляционные» — 100 пунктов), что выше, чем у 70% людей. При этом важно следующее обстоятельство: нормальный разброс средних значений в популяции находится в пределах от 86 до 115 пунктов; в исследуемой группе в этом интервале находится примерно 30% индивидов. Низкие значения коэффициента имеют 20% (ниже 85 пунктов), а уровень интеллектуального развития выше среднего (от 116 до 155 пунктов) — около 50% всех, прошедших тест. Таким образом, более высокие «природные» способности, которые выражаются в скорости решения задач и в способности к абстрактному мышлению, присущи половине всех исследованных нами партработников. Но надо напомнить, что при этом каждый пятый обладает очень низкими интеллектуальными способностями. Мы думаем, что для данной профессиональной группы это недопустимо.

3. Серьезность (сдержанность, озабоченность, потребность в планировании своего поведения, забота о своей общественной репутации) — около 37% в группе имеют уровень значительно выше среднего. Эксперты придают этой черте личности большое значение. Они считают ее одной из главных для партработника.

На фоне этих профессионально важных черт личности выделяется группа черт, которые явно неблагоприятны для профессионального успеха партийного руководителя (т.е. эти черты не должны проявляться столь ярко у людей, занятых в управлении; разумеется, они могут быть совершенно необходимыми для другой профессиональной деятельности). Обнаружено пять таких черт.

1. Чрезмерно высокий уровень конформности поведения (зависимость собственного мнения от мнения группы, потребность в постоянной групповой поддержке, в одобрении, стремление распределить ответственность). Ясно, что умеренный конформизм необходим человеку и социально одобряем, но от руководителя, лидера, скорее требуется независимость мышления и поведения, он просто чаще сталкивается с ситуациями, требующими самостоятельности. А таких людей в нашей выборке меньше 10%, тогда как тех, чье поведение и установки подвержены **сильной групповой зависимости**, оказалось почти 30%. Всего же выраженная конформность поведения отмечена у 48% слушателей. По экспертной оценке, идеальный партработник должен обладать прямо противоположными качествами: независимостью, самостоятельностью, способностью противостоять мнению группы или начальства.

2. Практическое отсутствие «прирожденных» способностей быть лидером, доминантам, умения влиять на поведение других людей. В нашей выборке индивидов с высоким уровнем доминантности всего около 3%. тогда как людей с выражением подчиненным поведением (послушность, покорность, уступчивость) — более четверти (27%). Естественно, что эксперты оценивают данное качество прямо противоположно: партработник, по их мнению, должен

быть лидером, человеком, способным организовать поведение других, умеющим быстро и не колебаясь принимать решения.

3. Высокий уровень тревожности (беспокойство, необоснованное чувство вины, чувствительность к замечаниям, неуверенность в себе). Индивидов с высокой тревожностью в выборке более 20%, а всего людей с повышенной тревожностью в группе — 55%. В то же время эксперты считают, что партработник не должен быть ни тревожным, ни «беспечным», «расслабленным» индивидом.

4. Эмоциональная неустойчивость (чувствительность, раздражительность) — до 27% индивидов имеют повышенный уровень эмоциональности, тогда как эксперты обоснованно полагают, что для успеха в партийной работе следует иметь крепкую нервную систему и обладать выдержкой.

5. «Внешний локус контроля» (признание минимальных возможностей у себя или у других людей эффективно контролировать события личной и общественной жизни, убеждение, что все находится в руках судьбы). Средние значения у слушателей составляют 14 пунктов, тогда как «среднепопуляционная» величина находится в интервале от 8 до 12 пунктов; 57% имеют «локус контроля» больше 12. Как показывают специальные исследования, «внешний локус контроля» свойствен индивидам, предпочитающим авторитарный, а не участвующий (кооперативный) стиль руководства, которые при прочих равных условиях меньше удовлетворены работой и своим начальством и сильнее подвержены социальным стрессам, чем люди с противоположным стилем поведения (с «внутренним локусом контроля»).

«Негативные» качества личности образуют определенный симптомокомплекс, как это видно даже при беглом взгляде. Причины этого лежат либо в том, что у одних и тех же индивидов профессионально негативные качества с успехом компенсируются другими чертами личности, либо исследованная нами группа слушателей в действительности не так однородна, как это кажется при усреднении данных, и может быть разделена на несколько групп, члены которых идеально подходят для данной работы или совершенно профессионально непригодны.

Анализ показал, что верны обе гипотезы. «Негативные» свойства часто компенсируются одной или несколькими другими чертами личности, так что в конечном счете это не отражается слишком сильно на результатах деятельности. Сейчас мы не будем обсуждать этот вопрос подробно.

Поиск же групп индивидов, пригодных или непригодных По совокупности своих личных качеств для руководящей партийной работы, проводился на выборке из 273 человек (надо заметить, что мы здесь не говорим о нравственных и социально-психологических особенностях, но только о психологических качествах). Вся выборка «просеивалась» одновременно по четырем «позитивным» и четырем «негативным» критериям. В группу «профнепригодных» выделялись лица, которые обладали чрезмерно высокой тревожностью, были эмоционально неустойчивы, покорны (неспособны быть лидерами) и несмелы (не обладали таким качеством, как «смелость в социальных взаимодействиях», которое связано с физиологической чувствительностью к угрозе). Таких индивидов оказалось 36 человек (13%). Ясно, что это слишком большая доля в выборке, т.е. эти лица должны были бы быть отсеяны уже на первом этапе отбора, поскольку **такая деятельность не соответствует их природным особенностям** (для мало-мальски успешной работы им приходится проводить постоянное насилие над собой, тогда как в других видах деятельности у спех приходил бы «сам собой»).

В групп у «профессионально пригодных» (таких людей, которые уже только по своим психологическим качествам годятся для руководящей работы,

независимо от других их способностей) вошли индивиды общительные (ориентированные на людей), добросовестные, с высоким самоконтролем поведения (и с высоким самомнением), энергичные (постоянно нацеленные на работу). В эту группу вошли 49 человек (18%); по нашему мнению, это высокий показатель. Между прочим оказалось, что 14 человек из этой группы, или 5% всей выборки, полностью соответствовали экспертному идеалу партийного работника.

Представители обеих групп имели противоположные качества и по многим другим свойствам, по которым они специально не отбирались. Всего более чем по половине психологических свойств люди из разных групп оказались на противоположных полюсах. Тем не менее даже в этом случае выяснилось, что 9 человек имеют такие индивидуальные сочетания качеств, что при данных критериях отбора могут быть одновременно признаны как профнепригодными, так и идеальными руководителями; это указывает на относительность изолированных психологических заключений.

II

Контент-анализ сочинений позволил составить самое общее представление о структуре ценностей в отношении партийной работы и качеств личности идеального партработника.

Представления о партийной работе аккумулируются примерно 23 категориями, которые были сгруппированы нами в 6 крупных факторов. Основной удельный вес имеет фактор, объединивший 7 категорий (суммарная частота употребления в текстах —34%), которые классифицируют партийную работу как **работу с людьми** (работа с массами, с народом, работа среди людей, для людей, желание и умение решать проблемы человека).

Второй по частоте фактор (объединяет 3 категории, 19% употреблений) характеризует партийную работу как **руководство** (руководство хозяйственными и/ или социальными процессами, управление народом, трудовое, политическое, идеологическое «воспитание людей»).

Третий фактор (4 категории, 14% употреблений) объединяет категории, классифицирующие партийную работу как **собственно партийную** (работа с кадрами, идеологическая и политическая работа, выполнение Устава и Программы КПСС).

Четвертый фактор (5 категорий, 12% употреблений) — это представление о партработе как о **профессии**. (По-видимому, третий и четвертый факторы из-за близости могут быть объединены в один: «партийная работа как профессия».)

Пятый фактор (3 категории, 12% употреблений): представление о партийной работе как **«способе реализации способностей и личных целей»** (использование своих возможностей, применение способностей, политическое, нравственное и идеологическое становление себя как личности).

Наконец, шестой фактор представлен всего одной категорией (9% употреблений): это **«исполнение приказов»** (выполнение решений и указаний вышестоящих советских и партийных органов). Хотя фактор занимает среди других последнее место, но сама по себе категория среди других 23 стоит на третьем месте по частоте встреч. Это очень тревожный симптом.

Ранговая структура (частота встреч в текстах) отдельных категорий указывает и на другие важные особенности. Всего шесть первых категорий (1/4 часть) имеют суммарную частоту 56% — они и определяют в первую очередь структуру профессиональных ценностей. На первом месте находится категория,

представляющая партийную работу как **руководство** обществом, людьми, хозяйством (38% употреблений среди этих 6 категорий). На втором месте — категория **«работа с людьми»** (33%), а категория **«исполнение приказов»** занимает третью позицию (16%). Четвертой становится **«реализация личных целей и способностей»** (13%). Таким образом, на категориальном уровне в системе профессиональных ценностей представления о своей деятельности как о профессии или партийной работе занимают места далеко не первые, значительно ниже шестого.

Если аккумулировать эти результаты в одном предложении, то можно было бы утверждать, что в основе системы ценностей лежит представление о партийной работе как об **исполнительной власти, направленной непосредственно на людей**. Очевидно, что эти представления не вполне соответствуют официальным установкам партии.

Таким образом, **сами профессионалы** — партийные работники — **не видят специфики своей работы**. А это означает, что, во-первых, не разработано понятие «партийная работа», во-вторых, низок уровень профессионализации деятельности и это находит свое отражение в сознании людей, в-третьих, партийное руководство на уровне профессии с точки зрения самих руководителей невозможно.

Представления слушателей о качествах, какими должен обладать идеальный партийный работник, «кристаллизовались» в 41 категории (сочинение «Каким должен быть партийный работник?»). Средняя частота практически всех выделенных категорий очень низка (наибольший удельный вес имеют категории «честность» — 11%, «компетентность» — 8%, «моральная устойчивость» — 6%, «принципиальность» — 6%, «лидер, организатор» — 5%). Возможно, это обусловлено небольшой величиной выборки, но не исключаются и причины другой природы (например, неопределенность «образа» партийного работника на уровне обыденного сознания). Мнение об идеальном представителе своей профессии есть иерархия ценностей, имеющая субъективную окраску. Ранжированные категории могут воспроизвести до некоторой степени внутреннюю иерархию ценностей самих опрашиваемых.

Из 41 категории были сгруппированы 5 факторов, объединяющих близкие по смыслу категории. В первом факторе заключены 16 категорий (суммарная частота употреблений в текстах — 43%, т.е. это едва не половина всего объема). Это **социальные качества** человека: «моральная устойчивость», «честность», «принципиальность» и т.п. Хотя с точки зрения самих слушателей совокупность этих категорий имеет определяющее значение, возможно, что в этом факторе попросту объединены формальные, социально одобряемые характеристики человека вообще.

Второй фактор — **качества личности** (в значительной степени это социально-психологические качества: вежливость, совестливость, скромность и т.п.); сюда включены 10 категорий (20% употреблений).

Третью строчку в иерархии ценностей занимают **общие качества хорошего работника** (грамотность, компетентность, деловитость, требовательность и т.п.) — 8 категорий, 20% употреблений.

Лишь две последние позиции занимают **специальные рабочие качества** (четвертое место, 6 категорий, 13%: умение работать с людьми, способность быть лидером, руководителем, умение и знание своего дела, способность быстро ориентироваться в специфических ситуациях) и **специальные партийные качества** (пятое место, 4 категории, 4% употреблений: идейная

убежденность, политическая зрелость, партийная преданность и дисциплина).

Таким образом, создается представление, что, по мнению самих специалистов, идеал партийного работника заключается **не в специальных профессиональных качествах и способностях, а ему удовлетворяет любой хороший работник и социально-позитивная личность**. Наличие же специальных профессиональных качеств не считается необходимым или важным людьми, проходящими профессиональную подготовку.

Изложенные здесь результаты требуют определенных социально-практических оценок. Это могут быть соображения частного порядка, касающиеся вопросов профессиональной психодиагностики в кадровой партийной работе, и соображения по поводу отдельных моментов кадровой политики.

В первом случае следует обратить внимание на два важных, по нашему мнению, момента. Во-первых, результаты анализа психологических черт партработников убеждают, что уже в самом начале процесса обучения в партшколе необходимо проведение оценки социально-психологических качеств каждого человека. Возможно, в перспективе потребуется дополнительный отсев профессионально непригодных индивидов, несмотря на то, что все они прошли предварительный отбор на местах. Появится или нет в будущем такая процедура в деле подбора кадров, во всяком случае, уже сейчас оценка качеств личности поступающих в ВПШ кажется совершенно необходимой.

Во-вторых, в систему подготовки будущих партийных работников должен быть введен специальный социально-психологический тренинг. Он предусматривает возможность для каждого слушателя на основе хорошего знания своих личностных особенностей осуществлять **направленную коррекцию** одних качеств и **контроль** других (в зависимости от того, могут или нет быть изменены те или иные качества). Такой тренинг должен носить, конечно, частный характер и быть личным делом каждого слушателя, т.е. не являться обязательным. Он должен осуществляться как в индивидуальной, так и в групповой деятельности.

Таким образом, учет социально-психологических свойств личности, ориентированный на профессиональную деятельность партийного работника, должен рассматриваться как обязательный компонент на всех уровнях, начиная от отбора слушателей в партшколу; тренажа по коррекции и изменению определенных свойств в процессе обучения и отслеживания направлений изменения свойств путем создания соответствующей психодиагностической службы и кончая профессиональной дифференциацией и ориентацией слушателей на работу в определенных сферах партийной деятельности, в наибольшей степени подходящих для реализации их личных качеств (возможно, ВПШ должна давать заключение о профессиональных качествах своего выпускника с учетом его психологических особенностей). Такой подход сегодня совершенно необходим, поскольку имеет значение для всей кадровой политики партии.

Кроме того, нужна срочная теоретическая работа по разработке понятия «партийная работа» в новых условиях деятельности партии. Эти представления должны быть приведены в соответствие с изменяющимися функциями и характером партийной работы.

Совершенно необходимы практические исследования, направленные на разработку эталона личности партработника, поскольку это камень преткновения для всего процесса обучения в ВПШ: к каким, помимо информационных, стандартам должно стремиться высшее партийное образование?

Столь же необходима в системе партшкол и определенная техника измерений социально-психологических качеств слушателей, которая бы позволяла

постоянно сопоставлять их с соответствующими эталонными качествами.

Во втором случае следует рассматривать эту проблему в более широкой перспективе. Потенции личности реализуются в конкретной социальной среде, и система ее ценностей есть результат усвоения диспозиций определенных социальных групп. Однако если групповые диспозиции при определенных обстоятельствах могут достаточно быстро измениться, то система ценностей личности консервативна. Это одно из условий диссонанса между установками личности и изменившимися диспозициями ее референтной группы. Какие возможности предоставляет здесь психология партийных кадров? Человек, хорошо осознающий свои индивидуальные особенности, знающий сильные и слабые стороны своей психологии и, кроме того, имеющий четкое представление о ценностных ориентациях людей своего профессионального круга, способен более, чем кто-либо, к изменению, коррекции и контролю как своего поведения, так и своих установок. По-видимому, такие люди и способны в наибольшей степени к изменению себя и к перестройке в партии и обществе. Возможно, что преобразования личности наряду с психологической коррекцией должны включать в себя и следующие направления:

а) духовную эмансипацию личности, самым первым результатом которой является преодоление стереотипов и абсолютов мышления;

б) преобразование стиля и методов управления: научиться не просто управлять людьми и манипулировать их сознанием (при условии не критичности мышления это не так уж и трудно), а анализировать в процессе своей деятельности всю совокупность обстоятельств и уметь воздействовать именно на обстоятельства, а не на людей;

в) способность осуществлять руководство на основе теории, т.е. увязывать свою практическую деятельность с теоретическим осмыслением социальных процессов.