

ВИТЕБСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ЛЁГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Кафедра марксистско-ленинской философии и научного коммунизма

ББК 15.5
УДК ИМИ

№ гос.регистрации 8105903

Инв. №

0286.0 006727



" УТВЕРЖДАЮ "

Проректор по научной работе,
к. т. н., доцент Горбачик В.Е.

(Горбачик В.Е.)

" 25 " декабря 1985 г.

ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ УСЛОВИЯ
ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ
МОЛОДЫХ ИНЖЕНЕРОВ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ КОЛЛЕКТИВЕ
(Заключительный отчёт)

Часть I

Шифр темы ГБ-65

Начальник научно-исследовательского сектора

ПРАВДИВЫЙ И.Е.

И.о.зав.кафедрой философии и научного коммунизма,
руководитель темы, канд.филос.наук, доцент

ИЩЕНКО Т.В.

Витебск - 1985

Библиотека ВГТУ



СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ
ИСПОЛНИТЕЛИ

Ответственный
исполнитель

к.ф.н., доцент
ИЩЕНКО Т.В.



25.XII.1985 г.

(Введение, реферат,
разд.2, рекомендации,
нормоконтролер)

К.ф.н., доцент
ЗЕМЛЯНИКОВ А.Б.



25.XII.1985 г.

(Разд. I)

К.ф.н., доцент
ЧУЕШОВ В.И.



25.XII.1985 г.

(Разд. 3)

Преподаватель
ЗЮЗИН А.А.



25.XII.1985 г.

(Разд. 4)

К.юр.н., доцент
МАРИНЕНКО М.Е.



25.XII.1985 г.

(Разд. 5)

Ст.преподаватель
ПАХОМЕНКО В.С.



25.XII.1985 г.

(Разд. 6)

К.ф.н., доцент
ЯНЧЕНКО Г.С.



25.XII.1985 г.

(Разд. 7)

РЕФЕРАТ

В 1985 году кафедра философии и научного коммунизма завершила работу над темой "Объективные и субъективные условия повышения социальной активности молодых инженеров в производственном коллективе", рассчитанной на 1980-85 годы.

В итоговом отчете по данной теме в разрезе отдельных подтем содержатся результаты анализа совокупности факторов, воздействующих на уровень социальной активности молодых инженеров, выявить который представляется возможным в процессе выполнения молодыми инженерами возложенных на них производственных и социальных функций.

Факторами развития социальной активности молодых инженеров целесообразно считать: уровень социальной активности личности, достигнутый в годы студенчества; социальный опыт производственного коллектива, членами которого являются молодые инженеры; уровень партийного, хозяйственного, административного руководства коллективом; микроклимат в трудовом коллективе; сложившуюся систему морального и материального стимулирования работников; возможности проявления инициативы, творчества, самостоятельности в работе каждой личностью; возможности продвижения по службе; характер социальных связей молодых инженеров как субъектов производственного, воспитательного и др. процессов.

Анализ большинства из перечисленных факторов осуществлялся на основе эмпирического материала, собранного нами в ходе социологического исследования, проведенного на промышленных предприятиях ряда городов страны.

В отчете содержатся рекомендации дирекции, партийным, общественным организациям предприятий по совершенствованию системы воспитания молодых инженеров.

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
Введение	5-18
Воспитание самосознания личности, проблема его структуры	19-23
Обогащение функций молодых инженеров в социалистическом производстве	24-34
Роль нравственной культуры в повышении активности молодых инженеров	35-44
Взаимовлияние профессионального становления и социальной активности молодых специалистов	45-49
Влияние правового и нравственного воспитания на повышение социальной активности молодых инженеров...	50-54
Эстетические аспекты производственной деятельности как фактор становления молодых инженеров	55-65
Производственный коллектив как фактор атеистического воспитания молодых инженеров	66-72
Рекомендации	73-77
Приложения	78-94
Список использованных источников	95-96

ВВЕДЕНИЕ

Ускорение социально-экономического развития советской страны в значительной степени зависит от темпов, всесторонности научно-технического прогресса, судьба которого решается не только в масштабах страны в целом, но и на каждом отдельном предприятии, в лаборатории, научно-исследовательском институте. В связи с этим закономерно повышается роль инженера как субъекта научно-технического прогресса, обогащается и усложняется содержание выполняемых им в производственном коллективе функций.

На июньском совещании (1985 г.) в ЦК КПСС по вопросам ускорения научно-технического прогресса говорилось о необходимости выработать систему мер по повышению общественного признания инженерного труда, усилению в нём творческих начал.

Научно-технический прогресс, научно-техническая революция обусловили численный рост технической интеллигенции как во всём мире, так и в отдельных экономически развитых странах. Под воздействием научно-технической революции в СССР произошли и происходят в настоящее время значительные структурные сдвиги в среде интеллигенции.

Специфической категорией в составе технической интеллигенции являются молодые инженеры, которые приходят на производство после окончания дневных высших учебных заведений. Предполагается, что молодым инженерам свойственны такие типичные характеристики, как значительный уровень теоретических знаний по избранной специальности, идейно-политической подготовки, социальной и нравственной зрелости.

Вместе с тем этой социальной группе присущи недостаточный практический опыт по организации производства, людей, неумение в ряде случаев применить теоретические знания на практике. Нередко молодые инженеры не проявляют готовности работать непосредственно в производстве, пытаясь найти применение своим знаниям в управлении пред-

приятием, в научно-исследовательских организациях, в сфере народного образования и т.д. Отдельные молодые инженеры не обладают навыками общественно-политической деятельности, воспитательной работы, что отрицательно сказывается на социально-психологическом климате в коллективе.

В целом на молодых инженеров распространяются все основные социальные характеристики, свойственные молодёжи, возрастной группы 23 года - 35 лет.^I Граница "35 лет" определена нами как тот рубеж, когда в основном завершается процесс профессионального, идейно-политического, нравственного, гражданского становления личности. В современных условиях большинство учёных разных стран полагает, что в главных чертах процесс всестороннего формирования личности заканчивается в 28-33 года.

Пополнение коллективов ИТР на промышленных предприятиях осуществляется в значительной степени за счёт молодых инженеров-выпускников технических вузов. Степень их трудовой, производственной, политической, нравственной, мыслительной, познавательной активности в течение всего периода предстоящей деятельности на производстве зависит от того, насколько эффективной будет адаптация молодых инженеров в

^I Такие характеристики были нами выявлены, обобщены и систематизированы в ходе исследования темы "Обогащение форм и методов идейно-нравственного воспитания студентов в развитом социалистическом обществе". - См.: Пути совершенствования системы идейно-нравственного воспитания студентов. - Сб. Идейно-нравственное воспитание студенческой молодёжи в условиях развитого социализма. (Сборник депонирован в НИИ проблем высшей школы. Регистрационный номер I386-I392/84.)

новых для них производственных и социальных условиях. В связи с этим необходима оптимизация условий деятельности молодых инженеров на промышленных предприятиях, выявление, использование тех факторов, которые способствовали бы полному сущностному проявлению личности, реализации возможностей, способностей, задатков молодого специалиста, дальнейшему совершенствованию профессионального мастерства и гражданских качеств.

Всё отмеченное служит основанием для вывода об актуальности избранной кафедрой темы исследования "Объективные и субъективные условия повышения социальной активности молодых инженеров в производственном коллективе". Данная тема выбрана объектом исследования ещё и для того, чтобы выявить и проанализировать некоторые связи в системе "студент института - инженер на производстве", что очень важно для дальнейшего совершенствования учебно-воспитательного процесса в вузах и повышения уровня подготовки специалистов высшей квалификации.

В течение 1980-85 гг. преподаватели кафедры марксистско-ленинской философии и научного коммунизма Витебского технологического института лёгкой промышленности проводили исследование по теме "Объективные и субъективные условия повышения социальной активности молодых инженеров в производственном коллективе". Цель исследования - выявление "узких мест" в процессе подготовки инженеров в высших технических учебных заведениях, наличие которых сказывается в ходе самостоятельной работы молодых инженеров на производстве; выработка рекомендаций руководителям производственных коллективов, общественным организациям промышленных предприятий по созданию оптимальных условий становления молодых инженеров в производственных коллективах.

В ходе работы над темой проводилось конкретное социологическое исследование на предприятиях лёгкой промышленности в г.г. Ленинграде, Минске, Кишинёве, Витебске, Риге, Орле, Одессе, Могилёве, Тирасполе,

Орше и в специальном конструкторском бюро зубошлифовальных и точных станков (СКБ ЗШ и ЗС) гор. Витебска. Социологическое исследование проводилось в соответствии с программой (см. приложение № 1). Методами интервью (см. приложение № 2 – программа интервью) и изучения документации предприятий (см. приложение № 3 – вопросник для изучения документации предприятия).

Интервьюерами заранее были подготовлены студенты 4–5 курсов института, выезжавшие на производственную практику на предприятия названных выше городов сроком на два месяца.

Методом интервью были опрошены 242 молодых инженера, в том числе – на промышленных предприятиях – 206 человек, в СКБ ЗШ и ЗС – 36 человек.

Изучение темы "Объективные и субъективные условия повышения социальной активности молодых инженеров в производственном коллективе" осуществлялось с учётом того, что по данной проблеме в разные периоды проводились исследования в других городах и регионах страны, в настоящее время имеются научные публикации, которые были использованы нами в ходе работы.

Одна из задач проведённого исследования заключалась в том, чтобы проверить сформулированные в программе гипотезы. С целью проверки первой гипотезы нами была предпринята попытка на основании собранного эмпирического материала выявить уровень социальной активности молодых инженеров, имеющих стаж работы от I-го года до 3-х лет (наименьший по сравнению с производственным стажем других групп молодых инженеров). Группа специалистов со стажем работы на предприятиях I–3 года выделена нами потому, что входящие в неё инженеры характеризуются в основном тем уровнем социальной активности, который был достигнут в период обучения их в институтах.

На наш взгляд, для выявления уровня социальной активности целесообразно использовать следующие показатели (по материалам

проведённого нами исследования):

- удовлетворённость молодого инженера работой по специальности;
- участие его в общественной работе, общественной деятельности;
- использование им в производственной, общественной, воспитательной работе знаний по общественным наукам;
- отношение к своим товарищам, коллегам, которые принимали участие в отправлении религиозных обрядов;

По нашему мнению, уровень социальной активности можно считать высоким при следующих условиях:

- если мотивом^I удовлетворённости работой по специальности респондент называет возможности применять и пополнять имеющиеся (полученные в период обучения в институте) знания;
- если он участвует в постоянной общественной работе;
- постоянно или даже периодически использует в производственной, общественной, воспитательной работе знания по общественным наукам;
- открыто осуждает своего товарища, знакомого, который участвовал в отправлении того или другого религиозного обряда.

Все эти показатели социальной активности нашли отражение в программе интервью, посредством которого проводился сбор эмпирического материала.

Из общего числа опрошенных нами молодых инженеров - 242 чел. - 97 относятся к тем, у кого стаж работы I-3 года. Уровень их социальной активности в соответствии с выделенными нами показателями можно проследить по таблице.

^I Такой мотив может быть как единственным, так и названным в числе других. Отдельные респонденты называют 2-3 обоснования своей удовлетворённости работой по специальности.

Таблица I

Уровень социальной активности молодых инженеров
со стажем работы от I года до 3-х лет

№ п/п	Показатели активности	Число респондентов, назвавших эти показате- ли (в %% ко всем опрошенным данной группы)
1.	Удовлетворённость работой в связи с возможностью применять и пополнять свои знания	43
2.	Постоянное участие в общественной работе	44
3.	Использование в работе знаний по общественным наукам:	
	а) регулярное	21
	б) периодическое	45
4.	Открытое осуждение тех, кто участвует (участвовал) в отправлении религиозных обрядов	25

Анализ данных таблицы I дает возможность сделать вывод о том, что уровень активности молодых инженеров, окончивших дневные отделения вузов и имеющих стаж работы I-3 года, не является высоким.

Особую озабоченность вызывают 2-й и 4-й показатели таблицы; один из них свидетельствует о том, что в постоянной общественной работе на предприятиях участвует меньшинство (менее половины) опрошенных нами инженеров со стажем работы по специальности I-3 года. Только 1/4 часть опрошенных этой же группы открыто осудила бы своих товарищей, участвовавших в религиозных обрядах (венчание, крещение, отпевание умерших и др.). Все остальные осудили

бы такие поступки молча или отнеслись бы к ним безразлично. Подобная позиция является одним из проявлений невысокого уровня социальной активности личности.

Следовательно, первая из наших гипотез не подтвердилась, т.е. предполагаемы нами значительный уровень социальной активности выпускников технических вузов в действительности является более низким. Нередко это относится и к тем выпускникам, которые в институте отличались высокой активностью в учебе, научной, общественной работе и т.д. Во многом это объясняется тем; что формирование социальной активности студентов происходит без достаточного учета специфики предстоящей самостоятельной работы их на производстве.

Представляет интерес сравнительный анализ показателей активности инженеров со стажем работы от I года до 3-х лет и активности инженеров другой группы - со стажем работы свыше 3х лет. См. таблицы I и 2.

Таблица 2

Уровень социальной активности молодых инженеров
со стажем работы более 3х лет

№ п/п:	Показатели активности	: Число респондентов, назвавших эти показатели :(в %% ко всем опрошенным данной группы)
1.	Удовлетворенность работой в связи с возможностью применять и пополнять свои знания	52
2.	Постоянное участие в общественной работе	68
3.	Использование в работе знаний по общественным наукам:	
а)	регулярное	45
б)	периодическое	41
4.	Открытое осуждение тех, кто участвует (участвовал) в отправлении религиозных обрядов	32

В таблице 2 все показатели выше соответствующих показателей таблицы I. Это значит, что процесс адаптации молодых инженеров на производстве проходит результативно¹; трудовые коллективы, руководители предприятий своими действиями способствуют повышению социальной активности молодых специалистов.

Как сформулировано во второй гипотезе исследования, дальнейшее повышение социальной активности молодых инженеров в значительной степени обусловлено их социально-демографическими характеристиками, которые должны быть хорошо известны всем тем, кто может и должен влиять на возрастание уровня социальной активности каждого отдельного специалиста.

Однако в ходе бесед наших интервьюеров с начальниками цехов, отделов, главными инженерами, руководителями других подразделений предприятий, секретарями комитетов комсомола выяснилось, что полной информацией по этому вопросу они не обладают, высказывая свое мнение о молодых инженерах, работающих на предприятии, в целом и затрудняясь² дать подробную характеристику отдельному специалисту.

Следовательно, вторая гипотеза, которая должна была проверяться в ходе исследования, также в полном объеме не подтверждается. Правомерность этого вывода может быть подкреплена и ответами самих молодых инженеров, которые нередко становятся руководителями тех или других подразделений промышленных предприятий и на вопрос: "Каких Знаний Вам чаще всего не хватает при решении вопросов, связанных с Вашей работой по специальности?" во многих слу-

¹ Вместе с тем следует сказать, что в ряде случаев он всё-таки чрезмерно затягивается (2-3 года); это подтверждается и теми данными, которые были получены нами в ходе исследования.

² Можно допустить, что в отдельных случаях дело заключается не в незнании характеристики, а в нежелании говорить об этом.

чаях отвечают: "Психологических"; на вопрос: "Какие дисциплины надо ввести дополнительно в программу обучения в институте?"¹ называют социальную психологию.

Таким образом, недостаточное знание руководителями, ведущими специалистами индивидуальных особенностей молодых инженеров, влияющих в трудовые коллективы после окончания вузов, обусловлено и некоторыми объективными факторами. Такое "незнание" ограничивает возможности позитивного влияния руководителей коллективов на молодых инженеров.

Задача исследователей заключалась далее в том, чтобы проверить гипотезу № 3. С целью проверки нами была выявлена связь между уровнем социальной активности отдельной личности и её установкой на продолжение работы на том предприятии, на котором молодой инженер работал в момент проведения исследования. См. таблицу 3.

Таблица 3

Зависимость
установки молодых специалистов на закрепление на предприятии
от уровня их социальной активности

Уровень активности	! Характер установки	
	! желание продолжать работу на предприятии	! стремление сменить работу
Высокий ²	50 чел.	43 чел.
Низкий	61 чел.	88 чел.

Как следует из таблицы, примерно одинаковое число респондентов

¹ Этот вопрос был задан в 1982 году выпускникам Витебского технологического института лёгкой промышленности, работающим на разных предприятиях страны.

² Высоким уровнем социальной активности, на наш взгляд, обладает тот молодой инженер, у которого активность является положительной по всем или трём из выделенных нами показателей социальной активности (см. табл. I).

с высоким уровнем активности намерены как продолжать работу на предприятии, так и сменить её. То же самое можно сказать о респондентах с низким уровнем активности. Следовательно, не существует прямой связи между уровнем социальной активности личности и характером установки, касающейся дальнейшей работы молодого специалиста на данном предприятии.

Таким образом, и третья гипотеза, сформулированная в программе исследования, не подтверждается.

Данные же таблицы 3 можно объяснить следующим образом. Часть молодых инженеров, которой присущ высокий уровень социальной активности, намерена продолжать работу на тех предприятиях, где проводились исследования. Другая же часть их стремится сменить работу, что как раз можно объяснить развитой активностью инженеров, их многими высокими притязаниями к окружающим людям, коллективу, притязаниями, которые, по мнению молодых инженеров, остаются не реализованными и вынуждают их искать возможности сменить работу.

Часть инженеров с низким уровнем социальной активности также намерена сменить работу (уйти с предприятия, из цеха, отдела, даже вообще сменить специальность). Именно этим намерением (желанием найти такое место работы — а вдруг удастся! —, где можно меньше думать, меньше делать, меньше беспокоиться и т.д.) можно объяснить неразвитую или недостаточно развитую активность личности в анализируемой ситуации. Значительная часть молодых инженеров, для которой характерна невысокая активность, предполагает продолжать работу по специальности на данном предприятии, что можно объяснить пассивным восприятием всего происходящего вокруг них, невысокими требованиями и притязаниями, нежеланием действовать.

Группа молодых инженеров, намеревающихся сменить работу, в нашем случае является многочисленной — 131 человек из 242 опрошен-

ных, - и для выяснения причин этого нужны специальные исследования. Нам же необходимо было прежде всего выяснить, существует ли связь между установкой на закрепление (продолжение работы по специальности) на предприятии и уровнем социальной активности личности.

С целью проверки четвёртой гипотезы и выявления возможностей влияния производственного коллектива на процесс развития социальной активности молодых инженеров исследователи выясняли мнение самих молодых специалистов относительно некоторых сторон деятельности производственных коллективов; конкретно по вопросам:

- организации труда;
- возможностей проявления отдельными работниками инициативы, творческого подхода к делу;
- возможностей проявления личностью самостоятельности в работе
- взаимоотношения работника с товарищами по работе;
- взаимоотношения работника с руководством предприятия, цеха и т.д.;
- возможностей продвижения молодого специалиста по службе.

В нашем исследовании полностью удовлетворены и, пожалуй, удовлетворены:

- организацией труда на своём предприятии - 117 человек;
- условиями для проявления инициативы, творческого отношения к работе - 157 чел.;
- условиями для проявления самостоятельности - 171 чел.;
- взаимоотношениями с товарищами по работе - 206 чел.;
- взаимоотношениями с руководством предприятия - 171 чел.;
- возможностями продвижения по службе - 116 чел.

Подавляющее большинство опрошенных даёт высокую оценку важнейшим направлениям, сферам, деятельности производственных кол-

лективов, что свидетельствует о наличии здесь определённой совокупности факторов, способствующих повышению социальной активности личности. О том, что производственные коллективы учитывают влияние этих и других факторов на молодых специалистов, регулируют глубину, периодичность, направления их воздействия на личность, говорят сделанные нами ранее выводы о более высоком уровне социальной активности молодых инженеров со стажем работы более 3-х лет по сравнению с уровнем активности инженеров со стажем от 1 года до 3-х лет.

Таким образом, четвёртая гипотеза нашего исследования подтвердилась.

Согласно последней (пятой) гипотезе исследования, молодые инженеры, как правило, видят реальные пути своего влияния на производственный коллектив, осознают необходимость такого влияния и реализуют эту установку в своей практической деятельности.^I

Проверить эту посылку, на наш взгляд, можно посредством анализа участия инженеров в общественной работе, выяснения степени удовлетворённости их такими сторонами своей производственной деятельности, как взаимоотношения в производственном коллективе, возможности постоянного общения с людьми; посредством выяснения потребности инженеров в дальнейшем пополнении психологических, общественно-политических, эстетических знаний. Нам представляется, что) эти (наряду с другими) показатели дают некоторую возможность определить интенсивность непосредственного влияния личности на коллектив, в котором человек постоянно находится.

В результате анализа собранного нами эмпирического материала установлено, что т о л ь к о 73 человека из всех опрошенных высказывают удовлетворённость своей работой именно потому, что

^I По нашему мнению, влияние личности на коллектив может быть непосредственным и опосредованным.

взаимоотношения в коллективе сложились хорошие.

Ранее уже было установлено, что подавляющее большинство респондентов (206 чел.) удовлетворено взаимоотношениями со своими товарищами по работе. Вместе с тем только $1/3$ часть из всех удовлетворённых взаимоотношениями, считает, что хорошие взаимоотношения в коллективе влияют на общую оценку той работы, которую выполняют молодые инженеры. Можно поэтому предположить, что только $1/3$ часть инженеров, удовлетворённых взаимоотношениями со своими коллегами, видит возможность своего влияния на других в процессе взаимоотношений с ними. Таким образом, в данном случае отчётливо проявляется противоречие между удовлетворённостью инженеров взаимоотношениями в коллективе и оценкой ими значимости такой удовлетворённости. И далее: немногие из опрошенных нами инженеров (73 человека) осознают, что взаимоотношения с товарищами по работе, увеличение каналов взаимоотношений обеспечивают создание определённых условий для влияния каждой личности на коллектив и наоборот.

107 респондентов из всех тех, кто в целом доволен своей работой на предприятии, поясняют, что работа им нравится потому, что она создаёт условия для постоянного общения с людьми и, следовательно, для взаимовлияния личности и коллектива.

Только 72 человека из всех опрошенных считают, что для успешной производственной деятельности им не хватает психологических знаний; только 12 человек испытывают недостаток общественно-политических знаний; и всего лишь шестеро отмечают, что они сталкиваются с трудностями в работе на предприятии из-за недостатка эстетических знаний. А ведь именно наличие познаний по тем же направлениям, о которых идёт речь, усиливает возможности влияния личности на другого человека, на коллектив в целом. Следова-

но, отсутствие потребности в психологических, общественно-политических, эстетических знаниях свидетельствует о непонимании (недостаточном понимании) молодыми инженерами того, каким именно образом, посредством чего они могут оказывать влияние на других.

Важным каналом взаимовлияния работников в коллективе является их общественная работа. Вместе с тем, как уже было выяснено, постоянной общественной работой занимаются 112 человек из 242 опрошенных, что также значительно ограничивает возможности взаимовлияния коллектива и личности.

Таким образом, пятая гипотеза нашего исследования не подтверждается.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ленин В.И. Интернационал молодёжи. - Полн.собр.соч., т.30
2. Ленин В.И. Задачи союзов молодёжи. - Полн.собр.соч., т.41
3. Ленин В.И. Ученикам Каприйской школы. - Полн.собр.соч., т.47
4. Материалы XXV съезда КПСС. М., 1976
5. Материалы XXVI съезда КПСС. М., 1981
6. Конституция (Основной Закон) Союза Советских социалистических республик. М., 1977
7. Программа Коммунистической партии Советского Союза (новая редакция). Проект.- Коммунист, 1985, № 16
8. Устав Коммунистической партии Советского Союза (с предлагаемыми изменениями). Проект.- Коммунист, 1985, № 16
9. Основные направления экономического и социального развития СССР на 1986-1990 годы и на период до 2000 года.- Правда, 9 ноября 1985 года
10. Высоко ценить мнение коллектива. М., 1980.
11. Инженерный труд в социалистическом обществе. М., 1973
12. Комплексное исследование проблем обучения и коммунистического воспитания специалистов с высшим образованием.- Л., 1980
13. О роли научно-исследовательских работ в воспитании инженера. М., 1969
14. Проблемы воспроизводства интеллигенции в условиях зрелого социализма и критика антимарксистских концепций.- М., 1979 (Материалы Всесоюзной научно-теоретической конференции "Советская интеллигенция и её роль в строительстве коммунизма")
15. Социально-психологический портрет инженера. М., 1977
16. Булкин А.К. Инженерно-техническая интеллигенция в условиях развитого социализма.- Л., 1978

17. Зворыкин А.А. Социальные проблемы инженерного труда. - М., 1968
18. Зинченко Г.И., Попов А.Н. Социалистический труд и качество работы. - М., 1980
19. Ковальчук А.С. и др. Интеллигенция в развитом социалистическом обществе. - М.: Знание, 1978
20. Коротаева Г.А., Чичканов В.П. Руководитель коллектива и социальный климат. - Свердловск, 1981
21. Кугель А.С. и др. Молодые инженеры. - М., 1971
22. Красовский Ю. Нравственно-психологические проблемы управления в производственной организации. - М.: Знание, 1980
23. Мангутов И.С. Инженер: социолого-экономический очерк. - М., 1973
24. Мансуров В.А. и др. Молодой интеллигент развитого социалистического общества. - М., 1981
25. Нестеров В.Г., Иткин И.Б., Соколова Н.П. Инженерная этика. - М., 1982
26. Скаржинский М.И. Труд инженера. - М., 1977
27. Смирнов В.С.; Семибратов В.Г., Лебедев О.Т. Научно-техническая революция и философские проблемы формирования инженерного мышления. - М., 1973
28. Смирнов Б.А. Инженерная психология. - М.: Экономика, 1983
29. Филиппов Ф.Р. Социолог о молодёжи. - М.; Знание, 1977
30. Чугунова Э.С. и др. Социально-психологический анализ профессиональной деятельности инженеров. - Вестник Ленинградского университета, 1978, № 3

Библиотека ВГТУ

