

Грачев А.А.

**ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ
В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
СЛУЖБЫ ПРОМЫШЛЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ КОНЦА
СОВЕТСКОГО ПЕРИОДА
(НА ПРИМЕРЕ СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ
ПО «КУРГАНПРИБОР»)**

PSYCHOLOGY AND SOCIOLOGY IN THE ACTIVITIES OF THE PSYCHOLOGICAL DEPARTMENT OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISES OF THE END OF THE SOVIET PERIOD (ON THE EXAMPLE OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL DEPARTMENT OF THE PRODUCTION ENTERPRISES KURGANPRIBOR)

Грачев Александр Алексеевич — доктор психологических наук, профессор кафедры социальной и этнической психологии Московского гуманитарного университета, главный научный сотрудник Института психологии Российской академии наук. Эл. адрес: agrat50@mail.ru
Grachev Alexandr Alexeevich — Doctor of Science (psychology), professor at Moscow University for the Humanities, chief scientist at the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. E-mail: agrat50@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются основные детерминанты возникновения и развития психологических служб промышленных предприятий во второй половине XX века. Показана эффективность комплексного и междисциплинарного подхода к социальному управлению предприятием на примере деятельности социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор». Определяются перспективы развития такого подхода в связи с моделью управления человеческими ресурсами.

Abstract: The main determinants of the emergence and development of psychological services of the industrial enterprises in the second half of the XX century — a social order, a request to psychological knowledge from sociology, the internal logic of the development of psychology discusses in the article. The complex implementation of knowledge about human and social organization in the form of social development of the industrial enterprise discussed. The effectiveness of a comprehensive and interdisciplinary approach to social enterprise management on the example of the socio-psychological service of manufacturing enterprises Kurganpribor showed. The perspectives for this approach in connection with human resources management model outlined.

Ключевые слова: психологическая служба, социологическая служба, социальное управление, психолог в организации, социально-психологическая служба объединения «Курганприбор»

Key words: psychological department, social department, social management, the psychological content of social management, the psychologist in the organization, the socio-psychological department production company «Kurganpribor»

**Исследование выполнено по Государственному заданию
ФАНО РФ № 0159-2016-0001**

Психологические службы в 70-х — 80-х годах XX века появились в разных сферах социальной жизни (прежде всего, — в образовании и промышленности) в результате влияния трех *основных детерминант*. Первая представляла собой социальный заказ, обусловленный возрастанием роли человеческого фактора в развитии общества, 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 ее практических приложений и, соответственно, с появлением, наряду с традиционным для академической психологии языком описания и объяснения, языка управления, воздействия, характерного для практико ориентированной психологии [2; 3; 24]. 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 сфере промышленности — социологи и психологи.

Социальный заказ, связанный с более интенсивным включением психологии в промышленное производство, проявился в дальнейшей гуманизации управления, связанной с повышением *роли человеческого фактора* в промышленности и возрастанием ценности человека в обществе [9; 15]. Это нашло свое выражение в том, что руководители 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 и учет 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 становление такой новой отрасли для психологии того времени, как *организационная психология*.

Наконец, в 70-х — 80-х годах XX века 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 развития трансформировалась в отраслевой научно-исследовательский отдел социологии и психофизиологии труда.

Таким образом, во второй половине 1970-х — начале 1980-х годов сформировались предпосылки для создания первых в стране психологических служб промышленных предприятий.

Все эти тенденции проявились в создании и развитии социально-психологической службы ПО «Курганприбор», которая в начале 1980-х годов стала одной из ведущих не только психологических, но и социологических служб страны. (Интересно, что социологической эту службу называли сами социологи).

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 производственного объединения [8].

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.

Эту систему регламентировал *стандарт социального управления* объединением, в котором было определено, что содержанием социального управления является *организация среды жизнедеятельности работников* объединения на основе социального планирования. При этом существенно, что организация такой среды была 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 там 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 быту), оптимизация его психофизиологического состояния, повышение уровня развития личности.

Работа с группой (бригадные формы организации труда) — оптимизация социально-психологического климата и повышение уровня развития групп [5].

Формы работы:

— 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;
- диагностика и оптимизация психофизиологического состояния;
- 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, выступавшей ядром социально-психологической службы, а) имело *комплексный характер*, на что обращали внимание не только работники службы [4; 22], но и академические ученые [1; 7], б) соответствовало современному уровню организационной психологии, в которой наиболее эффективными считались методы структурных изменений.

В значительной степени организационные основы социального управления задавались *ежегодными планами социального развития* подразделений, имевшими обязательную структуру и требовавшими для своей разработки выделения 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, состоявшей из топ-менеджеров предприятия, оценивавшей итоги работы подразделения в истекшем году, в первой половине января текущего дня.

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 профессиональ-

ного 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).

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

В качестве примера можно привести некоторые *мероприятия, которые планировались и были реализованы цехами объединения* (ниже 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 производственных участках (указываются конкретные участки);

— слабовыраженное деловое взаимодействие между работниками.

Решения:

— беседы руководителей и психологов с мастерами и бригадирами о необходимости обогащения труда;

— обучение рабочих всем операциям, имеющимся на участке; совмещение операций; смена операций, типов элементов; освоение смежных профессий; работа на нескольких станках (последовательная смена);

— самостоятельное планирование рабочими производственных заданий (последовательность операций, ритм и т. п.);

— создание комплексных бригад с возможностью взаимной замены;

— перепланировка рабочих мест для организации возможностей для общения; проектирование рабочих мест с учетом взаимного предпочтения (социометрия);

— трансляция функциональной музыки; управление процессом трансляции функциональной музыки самими рабочими (участие в составлении программ, регуляция громкости, определение продолжительности трансляции); организация информационных выпусков; организация творческой группы из работников цеха при радиоузле для создания музыкальных, познавательных программ, литературных передач;

— внедрение физкультпауз.

II. 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 т. д.);

— организация творческих выставок (фотографических, художественных, детских работ, кулинарных и др.);

— встречи с авторами стихов — работниками цеха.

III. Разработка рациональных режимов труда и отдыха, средств восстановления состояния работников

Проблемы:

— неблагоприятное состояние работников определенных категорий (утомление, монотония);

— высокий уровень заболеваемости работников;

— нерациональные представления работников об оптимальном режиме труда и отдыха.

Решения:

— организация условий для отдыха (комнаты, уголки, зоны отдыха, в т. ч. — летние площадки);

— организация регламентированных перерывов, чаепитий в регламентированные перерывы;

— организация производственной гимнастики с учетом характера труда (с подготовкой общественных инструкторов);

- организация функциональной музыки;
- организация стендов с информацией о рациональных режимах труда и отдыха, о здоровом образе жизни;
- организация игр в обеденный перерыв (шашки, шахматы, теннис);
- внедрение программ психологической разгрузки; обучение саморегуляции;
- мониторинг психофизиологического состояния работников.

IV. Совершенствование системы социальной информации

Проблемы:

недостаточный объем и уровень полезной для работника информации.

Решения:

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

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;
- привлечение к индивидуальной работе с адаптантами, кроме наставника, начальника цеха, его заместителя и представителей общественных организаций;
- организация трудового 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 низовых уровнях способствовало то, что в крупных цехах объединения работали цеховые психологи, включенные в штат цеха, находящиеся в непосредственном административном 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 ПО «Курганприбор»).

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.

— Обучение общению, формирование коммуникативных способностей (тренинги).

— Индивидуальное консультирование работников.

В 1980-е годы в СССР появились и другие психологические службы (как психологические они обозначались по преобладанию в их работе психологической составляющей), причем это были не только службы крупных предприятий [16], но и отраслевые службы, наиболее известной из которых была служба Миннефтехимпрома [11].

В результате, когда в 1984 году в Москве, в Институте психологии АН СССР состоялась I Всесоюзная конференция по вопросам психологической службы в СССР, службы промышленных предприятий были представлены довольно широко. При этом явно проявилась тенденция *междисциплинарного подхода* в определении содержания работы служб. Правда, среди служб, занимавшихся социальным управлением, большинство составляли социологические службы. Кроме социально-психологической службы ПО «Курганприбор», к наиболее известным службам страны относилась психологическая служба Красногорского механического завода (зав. лабораторией — В.Н. Безносиков).

Комплексный подход и междисциплинарный характер работы были выявлены в результате анализа состава специалистов и задач, решаемых социологическими и психологическими службами (139 служб), проведенного в 1986 году нами совместно с Н.В. Крыловой [6].

Состав типичной службы

По этим данным в 51% случаев основу службы составляла небольшая лаборатория социологических исследований, которую возглавлял психолог или социолог (реже — философ). Лаборатория находилась в подчинении либо начальнику отдела НОТ, либо заместителю руководителя предприятия (организации) по кадрам. Численность типичной службы — один-пять человек (60%). В этом отношении социально-психологическая служба ПО «Курганприбор» отличалась от типичных служб того времени выходом на более высокий уровень управления предприятием, комплексностью работы и многочисленностью состава специалистов, что позволяло решать не только оперативные, но и стратегические и даже исследовательские задачи.

Решаемые задачи

Основной формой работы служб выступала разработка *планов социального развития*. Конкретные направления проводимых ими работ были связаны со стабилизацией трудового коллектива

на основе организации процесса адаптации молодых рабочих, совершенствования социально-психологического климата и других мероприятий по снижению текучести кадров.

Значительное место занимала работа с руководителями, резервом и ИТР (аттестация, оценка профессиональных, деловых качеств, обучение), пропаганда психологических и социологических знаний. Большое внимание уделялось также профориентации школьников. Определенную часть своих задач службы связывали с внедрением коллективных (бригадных) форм организации труда, развитием социальной активности, изучением общественного мнения и организацией службы «Ваше настроение». Наконец, службы занимались оптимизацией психофизиологического состояния работников, участвовали в совершенствовании системы управления производством.

Примечательно то, что служба ПО «Курганприбор» решала перечисленные и многие другие задачи, как уже отмечалось выше, в форме *проектирования* целостной системы социального управления.

Перспективные задачи

В качестве наиболее *перспективных* открывавшиеся службы выделяли задачи, связанные с оптимизацией психофизиологического состояния, улучшением условий труда, организацией комнат психологической разгрузки. Большое внимание уделялось подбору и обучению руководителей и их резерва, совершенствованию систем управления производством. Значительное место занимали задачи организации профотбора, системы профориентации и профконсультирования. Многие службы намерены были организовать систему «Ваше настроение», совершенствовать бригадные формы организации труда. Этот блок задач повторял уже решавшиеся задачи.

Новыми для большинства служб было следующее: организация психологической диагностики и консультирования, служб семьи и досуга. Характерным было то, что основная часть служб намеревалась вести дальнейшую работу в форме организации системы социального управления, хотя при этом и выражались большие сомнения в реализации этой задачи.

Всё это показывает, что опыт работы социально-психологической службы ПО «Курганприбор» отвечал прогрессивным ожиданиям и требованиям того времени. Актуальным и полезным он оставался и остается в настоящее время [12; 18; и др.].

Показателем научно-практической актуальности опыта работы службы является то, что на базе объединения «Курганприбор», совместно с Институтом психологии АН СССР, было проведено не-

сколько всесоюзных конференций, которые были посвящены обсуждению теоретических, методических и организационных основ работы социально-психологических служб промышленных предприятий [13; 14; 20; 21].

Развитие служб привело к тому, что эта работа была одобрена и регламентирована на государственном уровне, основой чего послужило 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 характерно 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 — службы «АвтоЗИЛа», Ленинградского объединения «Светлана», объединения «Курганприбор», Норильского горно-металлургического комбината, Тираспольского швейного объединения, Днепровского машиностроительного завода, Московского станкостроительного завода «Красный пролетарий», Пермского телефонного завода.

В этом списке лишь одна служба — объединения «Курганприбор» — по содержанию своей работы была психологической, остальные традиционно относились к социологическим.

Комплексность и междисциплинарность служб нашла свое отражение в знаменательной в этом отношении работе — практическом пособии «Служба социального развития предприятия», которая вышла в издательстве «Наука» в 1989 году [17]. Руководителями авторского коллектива, состоящего примерно в равных пропорциях из социологов и психологов (с некоторым преобладанием социологов), выступили Б.Ф. Ломов (психолог) и В.Н. Иванов (социолог).

Наметившееся взаимодействие психологов и социологов с целью разработки научно-методических основ служб социального развития промышленных предприятий прекратилось в конце 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 обще-

мировой тенденцией гуманизации *управления* и стремлением России приблизиться в этом отношении к экономически развитым странам.

Примечательно то, что в психологии обращение к опыту работы таких служб практически не представлено, и это объясняется тем, что психологи-практики работают преимущественно не в промышленности, а в других организациях (коммерческие, силовые структуры, образование). В современной истории социологии эти службы обозначаются уже не как службы социального развития, а как социологические. Так, в социологических работах [19; 25; и др.] в качестве передовых называются службы таких предприятий, как КАМАЗ, ВАЗ, АЗЛК, НПО «Светлана», ПО «Курганприбор», Тираспольское швейное объединение, и они определяются как социологические, что справедливо для всех названных служб, кроме службы ПО «Курганприбор».

Таким образом, во второй половине 70-х — первой половине 80-х годов 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 и науки управления. Становление психологической службы, с одной стороны, и опыт работы социологических служб промышленных предприятий, с другой, показали, что такая служба должна иметь *комплексный характер* (см.: [10; и др.]), что требует *междисциплинарных знаний* о человеке, ядром которых выступает психологическое знание ([12; и др.]). Это и было реализовано в передовых службах социального развития промышленных предприятий СССР и нашло свое выражение в деятельности социально-психологической службы объединения «Курганприбор», выступавшей инструментом социального управления предприятием. В этом отношении опыт работы данной службы соответствует современной *модели управления человеческими ресурсами* и может использоваться передовыми предприятиями, способными реализовать эту модель управления.

Литература

1. Боровик В.С., Журавлев А.Л., Крылова Н.В. Проблемы «службы человека» на производстве // Психологический журнал. 1986. Т. 7. № 1. С. 154–160.

2. Взаимоотношения исследовательской и практической психологии / Под ред. А.Л. Журавлева и А.В. Юревича. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
3. Грачев А.А. Теоретические и методологические основания прикладной психологии // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 1. С. 15–24.
4. Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Институт практической психологии, 2008.
5. 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.
6. Грачев А.А., Крылова Н.В. Основные задачи социально-психологических служб // Первый Всесоюзный симпозиум по социальной психологии. Кострома: КГПИ, 1986. С. 64–66.
7. Журавлев А.Л., Зотова О.И. Психологическая служба промышленного предприятия: поиски, решения // Психологический журнал. 1982. Т. 3. № 1. С. 155–158.
8. Журавлев А.Л., Таранов Е.В. Социально-психологические основы опосредованных методов руководства // Психологические механизмы регуляции социального поведения. М.: Наука, 1979. С. 287–304.
9. Ломов Б. Ф., Журавлев А.Л. Психология и управление. М.: Знание, 1978.
10. Методология комплексного человекознания и современная психология / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
11. Новиков В.В. Принципы построения и опыт работы отраслевой психологической службы Миннефтехимпрома СССР // Социально-психологическая служба промышленного предприятия: теория, опыт, практика. Курган: Изд-во «Советское Зауралье», 1983. С. 27–35.
12. Новое в науках о человеке / Отв. ред. Г.Л. Белкина; ред. — сост. М.И. Фролова. М.: ЛЕНАНД, 2015.
13. Проблемы социально-психологической службы промышленного предприятия. Материалы Всесоюзной конференции / Под ред. В.С. Боровика, Ю.М. Забродина, Н.В. Крыловой, Б.Ф. Ломова, Е.В. Таранова, Ж.Т. Тощенко, Э.Н. Фетисова, Е.В. Шороховой. Курган: Изд-во «Советское Зауралье», 1985.
14. Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Материалы научно-практической конференции / Под ред. О.И. Зотовой, Е.В. Таранова, Е.В. Шороховой. Курган: Изд-во «Советское Зауралье», 1981.
15. Рубакин В.Ф., Журавлев А.Л. Проблема «человеческого фактора» в управлении // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. М.: Наука, 1976. С. 41–63.
16. Самсонов В.Ю., Журавлев А.Л. Организационные формы и направления работы психологической службы ПО «Электростальтяжмаш» // Социально-психологическая служба промышленного предприятия: теория, опыт, практика. Курган: Изд-во «Советское Зауралье», 1983. С. 51–59.
17. Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. М.: Наука, 1989.
18. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.

19. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.
20. Социально-психологическая служба промышленного предприятия: теория, опыт, практика. Материалы к V Всесоюзному съезду Общества психологов СССР / Под ред. Е.В. Таранова и Ю.М. Забродина. Курган: Изд-во «Советское Зауралье», 1983.
21. Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Материалы научно-практической конференции / Под ред. О.И. Зотовой, Е.В. Таранова, С.К. Рощина. — Курган: Изд-во «Советское Зауралье», 1977.
22. Таранов Е.В. Методологические и организационные основы социально-психологической службы производственной организации // Социально-психологическая служба промышленного предприятия: теория, опыт, практика. Курган: Изд-во «Советское Зауралье», 1983. С. 12–27.
23. Таранов Е.В., Грачев А.А., Гюппенен В.Н. Человек в производственной организации. Курган: Изд-во «Советское Зауралье», 1981.
24. Ушаков Д.В., Журавлев А.Л. Фундаментальная психология и практика: проблемы и тенденции взаимодействия // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 3. С. 5–16.
25. Щербина В.В. Заводская социология и управленческое консультирование в советский и постсоветский периоды // Социологические исследования. 2008. № 6. С. 115–124.