МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Е. А. Пырьев

ПСИХОЛОГИЯ МАЛЫХ ГРУПП

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ КУРС

Допущено УМС ОГПУ в качестве учебно-методического пособия
для обучающихся по направлению подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Оренбург
Издательство ОГПУ
2016

УДК 159.9:316.35 (075.8)
ББК 88.5
П94

Рецензенты

Н. В. Литвиненко, доктор психологических наук, профессор

Л. Н. Зимакова, кандидат психогических наук, старший преподаватель

Пырьев Е. А.

П94 **Психология малых групп.** Практико-ориентированный курс : учебное пособие / Е. А. Пырьев ; Мин-во образования и науки РФ ФГБОУ ВО «Оренб. гос. пед. ун-т». — Оренбург : Изд-во ОГПУ, 2016. — 232 с. — ISBN 978-5-85859-651-6

В учебном пособии «Психология малых групп» в системном виде представлены достижения отечественной и зарубежной социальной психологии, раскрывающие сложные вопросы процессов групповой динамики. Прежде всего это вопросы сплоченности, статусно-ролевой структуры, социально-психологического климата и лидерства в малой группе. Также подробно рассмотрены межличностные конфликты, их содержание и способы разрешения. Представлены социально-психологические теории, объясняющие взаимодействие группы и человека. Раскрыты вопросы психологии общения в группе. Выполнен анализ различных форм поведения человека с оценкой положительных и отрицательных сторон. Дана социально-психологическая характеристика известных малых групп и объединений.

УДК 159.9:316.35 (075.8)
ББК 88.5

ISBN 978-5-85859-651-6

© Пырьев Е. А., 2016
© Оформление. Издательство ОГПУ, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ..... 7

Глава 1. ФЕНОМЕН «МАЛАЯ ГРУППА», ИСТОРИЯ И ПРИЧИНЫ ЕЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ..... 8
Особенности поведения человека в группе..... 8
Малая группа как социально-психологическое явление..... 10
Предмет исследования психологии малых групп..... 11
История исследований в психологии малых групп..... 13
Численность малой группы..... 17
Причины возникновения малых групп..... 19

Вопросы и задания для самоконтроля..... 21

Глава 2. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАЛЫХ ГРУПП..... 23

Часть 1. Коллектив как группа высшего уровня развития..... 24
Психологические признаки коллектива..... 26
Социально-психологическая характеристика коллектива..... 27
Команда как малая группа..... 28
Малая группа на примере бригады..... 29
Семья как малая группа..... 30
Подростково-юношеские группы..... 31
Референтные группы..... 32

Часть 2. Развитие малых групп..... 34
Теория группового развития У. Бенниса и Г. Шепарда..... 35

Часть 3. Социальная психология малых неформальных групп..... 37
Социальная психология микрогрупп..... 37
Неформальные молодежные группы..... 38
Мотивы объединения молодежи в неформальные малые группы..... 39
Просоциально ориентированные неформальные группы..... 40
Антисоциальные неформальные группы..... 40
Асоциальные неформальные группы..... 43
Групповая динамика геймеров..... 43
Группы байкеров..... 46
Неформальные молодежные группы..... 47

Вопросы и задания для самоконтроля..... 51

Глава 3. СПЛОЧЕННОСТЬ ГРУППЫ. СОЦИОМЕТРИЯ..... 53

Часть 1. Ценностно-ориентационное единство группы..... 54
Референтометрия..... 55
Социально-психологический климат группы..... 57
Исследование удовлетворенности межличностными отношениями в группе..... 59
Исследование стиля управления группой..... 61

Часть 2. Социометрия как наука и метод исследования межличностных отношений в группе ... 61
Организация эксперимента в социометрии ... 63
Этическая сторона результатов социометрии ... 67
Дополнительный материал № 1. Социально-психологические упражнения на сплоченность ... 68
Дополнительный материал № 2. Рекомендации по организации сплоченности группы социальными факторами ... 70
Дополнительный материал № 3. Негативные последствия сплоченности ... 71
Дополнительный материал № 4. Привлекательность членов группы ... 71
Дополнительный материал № 5. Краткая биография основателя социометрии Я. Морено ... 71
Дополнительный материал № 6. Теоретические положения социометрии ... 73
Дополнительный материал № 7. Групповая психотерапия и психодрама ... 73
Вопросы и задания для самоконтроля ... 74

Глава 4. ОБЩЕНИЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В МАЛОЙ ГРУППЕ ... 76
Психологическая структура общения ... 76

Часть 1. Перцептивный уровень взаимодействия в малой группе ... 77
Самоподача, создающая ошибку восприятия ... 78
Самоподача как средство влияния на партнера. Организация самоподачи ... 80
Приемы превосходства ... 80
Привлекательность и социальная перцепция ... 83
Приемы хорошего отношения ... 85
Объяснение механизма хорошего отношения ... 86
Способы преодоления фактора превосходства, привлекательности и хорошего отношения ... 87

Часть 2. Коммуникативная сторона общения ... 87
Этика обращения к партнеру ... 89

Часть 3. Интерактивная сторона общения ... 91
Психологическое и поведенческое содержание ролей ... 93
Законы общения ... 95
Вопросы и задания для самоконтроля ... 95

Глава 5. ВЗАИМОВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕКА И ГРУППЫ ... 97

Часть 1. Процессы групповой динамики, влияющие на психику и поведение индивида ... 98
Социальная леность ... 99
Социальная фасилитация ... 100
Деиндивидуализация ... 101
Огруппление мышления ... 103
Приобретенная беспомощность ... 104
Приобретенная беспомощность и культура ... 105

Часть 2. Социально-психологические теории, объясняющие поведение человека в малой группе ... 107
Теория когнитивного диссонанса ... 108
Теория ценностного обмена ... 110
Теория следования правилам ... 112
Теория конформизма ... 115
Конформизм и ожидаемое поведение ... 117
Дополнительный материал № 1. Объяснение социального поведения с позиции известных научных концепций ... 118
Дополнительный материал № 2. Обзор социально-психологических теорий, объясняющих причины выбора человеком группы ... 119
Вопросы и задания для самоконтроля ... 120

Глава 6. РОЛЬ, РОЛЕВОЕ ПОВЕДЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ... 121

Часть 1. Социальный статус индивида в группе ... 121

Часть 2. Роль и ролевое поведение индивида в группе ... 125
Ролевое поведение в примитивной группе ... 126
Роль и социальный статус в примитивной группе ... 127
Правила функционирования примитивной группы ... 129
Ролевая структура детского коллектива ... 130
Дополнительный материал № 1. Поведение человека в «закрытых» учреждениях ... 132
Дополнительный материал № 2. Ролевые игры для практических занятий ... 136

Вопросы и задания для самоконтроля ... 138

Глава 7. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В МАЛОЙ ГРУППЕ ... 139
Виды межличностных конфликтов ... 139
Причины межличностных конфликтов в малой группе ... 140
Отрицательные и положительные стороны межличностного конфликта ... 141

Часть 1. Характеристика основных причин межличностного конфликта ... 142
Моббинг и буллинг как причина межличностного конфликта ... 142
Объяснение моббинга и буллинга в социально-психологических теориях ... 144

Часть 2. Манипулирование как источник межличностного конфликта ... 145
Манипулятивные способы влияния ... 147

Часть 3. Способы разрешения межличностных конфликтов ... 152
Конфликтность ролевой позиции ... 152
Разрешение межличностного конфликта в теории ролевой трансакции ... 154
Разрешение межличностного конфликта в теории А. Б. Добровича ... 155
Метод амортизации как способ разрешения конфликтов ... 155
Метод «настоять на своем» ... 158
Дополнительный материал № 1. Диагностика конфликтности личности ... 160
Дополнительный материал № 2. Стратегии разрешения конфликта
в теории Томаса — Килменна ... 161

Вопросы и задания для самоконтроля ... 162

Глава 8. ЛИДЕРСТВО В МАЛОЙ ГРУППЕ ... 164

Часть 1. Необходимость лидерства для группы ... 164
Лидер и руководитель ... 165
Временный характер лидерства ... 165
Лидерство и власть ... 166
Управление группой ... 167
Авторитетность лидера ... 168
Сила и слабость лидеров ... 169
Лояльность членов группы ... 170
Закрепощение лидера ... 171

Часть 2. Психологические теории лидерства ... 171
Характерологический подход к лидерству ... 171
Эмоциональный интеллект лидера ... 172
Отрицательные качества лидеров ... 173
Личность успешного лидера ... 173

Часть 3. Поведенческие теории лидерства ... 175
Стили неправильного управления людьми ... 176

Часть 4. Ситуативные теории лидерства ... 177
Нормативная модель лидерства ... 178
Теория путей и целей ... 178
Суперлидерство (лидер для себя) ... 179
Гендерные различия в лидерском поведении ... 180

Лидерство в разновозрастных группах ... 182
Дополнительный материал № 1. Правила поведения в коллективе «грамотного» руководителя ... 183
Дополнительный материал № 2. Диагностика лидерских качеств ... 187
Вопросы и задания для самоконтроля ... 190

Глава 9. ЭКОЛОГИЯ ГРУПП И ЛИЧНОСТИ ... 191

Часть 1. Групповая территориальность ... 192
Психология человека на большой территории ... 195
Обратная сторона малой территориальности ... 196

Часть 2. Территориальность личностная ... 197
Личностное пространство ... 197
Отрицательные стороны вторжения в личностную территориальность и пространство ... 199
Межличностная аттракция и территориальность ... 201

Часть 3. Пространственное расположение членов группы ... 202
Развитие внутригруппового взаимодействия ... 202
Стол руководителя ... 203

Часть 4. Поведение человека в изолированных группах ... 204
Изолированные группы на подводной лодке ... 205
Экзотические условия космических кораблей ... 206
Детские закрытые учреждения ... 207
Малые группы на необитаемых островах ... 208
Вопросы и задания для самоконтроля ... 210

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ... 211

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ... 220

ГЛОССАРИЙ ... 221

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ ... 227

ВВЕДЕНИЕ

Жизнь каждого человека пронизана влиянием различных малых групп. Они сопровождают человека повсюду — в детстве, юношеском возрасте и когда идет устраиваться на работу. Малой группой является семья. В ней так же, как и в других группах, реализуется процесс формирования психики человека, развитие его личности. Таким образом, групповая форма является естественной формой существования и развития человека.

Предложенное учебное пособие ориентирует человека во всем многообразии групповых процессов, что позволяет разобраться в поведении людей, а также в собственном индивидуальном поведении, корректировать его в соответствии с социальной ситуацией. Здесь показаны в системном виде достижения мировой психологии малых групп, где раскрываются сложные процессы групповой динамики, влияющие на поведение человека в малой группе. Вопросы групповой динамики раскрываются в схемах сплоченности, эмоционального настроя группы, ее статусно-ролевой структуры, лидерского поведения и еще многого, что непосредственно или опосредованно сказывается на самочувствии человека и эффективности его внутригрупповой деятельности.

В работе представлены известные социально-психологические теории, объясняющие взаимовлияние группы и человека. Поведение человека в группе рассматривается с двух позиций: индивида и личности. Человек является индивидом, когда пассивно воспринимает влияние группы, поддаваясь ее настроению. В свою очередь, человек демонстрирует личностные диспозиции, если сопротивляется влиянию группы, а в некоторых случаях и сам оказывает влияние на группу.

Подробно рассмотрены вопросы психологии общения человека в группе, основные формы самоподачи: превосходства, привлекательности, хорошего отношения к партнеру. Выполнен анализ положительных и отрицательных сторон данных форм самоподачи. Рассмотрена коммуникативная и интерактивная стороны общения. Дан подробный анализ сложностей различных сторон общения; даны практические рекомендации по организации грамотного взаимодействия внутригрупповых процессов.

Лидерское поведение человека в группе рассматривается через призму трех основных концепций: характерологическая, поведенческая и ситуативная. Дана критика изложенных концепций; предложены рекомендации по оптимизации лидерского поведения. Даны информация по межличностным конфликтам и анализ причин внутригрупповых конфликтов со способами выхода из них. Выполнен социально-психологический анализ явлений моббинга и буллинга. Предложена характеристика видов манипуляции, а также способов их преодоления.

Особенностью учебного пособия является подача информации, ориентированная на практические исследования. В этом смысле данная работа дает не только богатые сведения о многообразии исследований процессов групповой динамики, но и предлагает возможные формы индивидуального поведения, способствующие социально-адаптивному поведению человека в малой группе.

Учебное пособие предназначено в первую очередь для студентов вуза, изучающих общую и социальную психологию, а также для всех студентов, изучающих элементы групповой динамики. Оно будет интересно психологам-практикам, бизнес-тренерам, руководителям коммерческих и бюджетных организаций и всем, кто хочет понять групповые процессы и выстроить собственное грамотное социальное поведение.

ГЛАВА 1. ФЕНОМЕН «МАЛАЯ ГРУППА», ИСТОРИЯ И ПРИЧИНЫ ЕЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Малая группа — одна из самых распространенных форм объединения людей. Такие объединения существуют в форме семьи, производственных бригад, спортивных команд, ученических классов. Существование малых групп следует признать основным объединением, где разворачиваются межличностные отношения людей. В первую очередь малая группа является универсальным социальным институтом формирования личности или личностного в индивиде. Поэтому общество заинтересовано в изучении механизмов влияния малых групп на индивида в процессе его формирования как личности. Итак, опираясь на индивидное или природное начало в человеке, малая группа подчиняет его своему влиянию, способствуя формированию качеств, отвечающих задачам конкретной группы и в более широком плане общества в целом. Отсюда малая группа является выразителем интересов общества и основным проводником ее идеологических, нравственных и культурных ценностей.

Взаимоотношения человека и группы можно представить следующей формулой: группа воздействует, а человек подчиняется, иногда сопротивляется, защищается, иногда сам выступает субъектом внутригруппового влияния и в этом взаимодействии формируется как личность.

Малая группа стимулирует формирование различных сторон личности. Этому способствует многообразие групп, в которых представлен человек. Все это приводит к формированию универсальной личности, умеющей находить контакты с разными людьми в различных жизненных обстоятельствах. Личностное — это набор психических качеств, полученных человеком в межличностном взаимодействии. Личностные качества необходимы индивиду для успешного интегрирования в группу и существования в ней.

Особенности поведения человека в группе

Поведение человека в группе существенно отличается от индивидуального поведения. Человек наедине с собой и в группе представляет два разных субъекта. Реальное поведение человека в группе часто приходит в противоречие с тем, что он думает по поводу этого поведения. Добрый, рефлексивный, внимательный и отзывчивый человек наедине с собой и своими мыслями иногда делается бесконтрольным, злым и беспощадным в группе. Возможен и обратный вариант: злой и агрессивный утрачивает свои негативные качества под влиянием группы. На вопрос о причинах несоответствия человек обычно говорит, что «не понимает, что происходит», «действовал бессознательно, побуждаемый неведомыми силами».

Ситуация группы оказывает на человека уникальное влияние. Находясь в группе, человек испытывает некое воздействие, которое заставляет его подчиняться, соглашаться, уступать в вопросах, по которым он имеет совершенно противоположное мнение. **Влияние группы опирается на подсознание человека**. В этом случае его поведение регулируется исключительно настроением группы. Однако бывает, что даже в ситуации сознательного контроля человек уступает интересам группы в ущерб своим личным интересам и потребностям. Поэтому часто в группе не работает основной закон индивидуальной психологии «единство сознания и деятельности». Нередко возникает ситуация, когда человек, не согласный по некоторым вопросам, обсуждаемым в группе, вынужден подчиняться и демонстрировать поведение, отличное от его намерений и желаний. Вот **основные факторы влияния, на которые реагирует член группы:**

- настроение группы;
- активность группы;
- численность;
- привлекательность группы для индивида.

В первую очередь человек реагирует на психологическое настроение группы. В частности, ему может передаваться возбуждение и агрессивность присутствующих в группе, а также наоборот — радостное настроение и ликование. **Психика человека автоматически подчиняется настроению группы,** поэтому часто можно наблюдать изменение индивидуальных взглядов, суждений и воззрений, высказываемых в угоду малой группе.

Человек ведет себя в соответствии с ожиданиями группы: совершает действия и «оглядывается», прислушивается к реакции с ее стороны, проверяя правильность сделанных шагов. Человек внимательно следит за оценкой своего поведения со стороны членов группы, а если понимает, что не оправдывает их ожидания, то производит коррекцию своего поведения и психики.

Под влиянием группы в психике человека одновременно происходят и сознательные и бессознательные процессы. Так, на уровне сознания человек отдает отчет во влиянии на него со стороны группы, но вынужден подчиняться, чтобы не стать «белой вороной». Поэтому с целью достижения психологического комфорта человек нередко отказывается от сопротивления, которое к тому же сопровождается высокими энергетическими затратами. Достижение психологического комфорта и уход от энергетических затрат происходят на бессознательном уровне и реализуется в различных формах. **Наиболее распространенными формами индивидуальной реакции на воздействие группы являются** согласие, примирение, отказ от ранее принятых решений, в отдельных случаях — безвольное подчинение.

Активность группы и ее численность оказывают сильное влияние на человека. Например, активность группы может быть настолько интенсивной, что приводит к отключению индивидуального сознания. Соответственно, у человека включаются стереотипы подсознания: «один в поле не воин», «большинство всегда право», «активный и настойчивый — значит сильный», «другие люди умнее меня» и т.д.

Численность группы также оказывает влияние на психику и поведение человека: некое сообщество людей, объединенных в группу, всегда воспринимается другими настороженно. Известен феномен, когда при виде незнакомой компании, встреченной на темной улице, человек автоматически начинает переживать страх. Его подсознание подсказывает, что толпа бесконтрольна и агрессия, исходящая от нее, не имеет разумных рычагов контроля. Важно отметить, что инстинктивные установки человека при виде незнакомой компании автоматически переносятся на группу членства.

Человеку свойственно безответственно подчиняться группе, которой он доверяет. В этом случае он как бы отдается во власть группы, снижая тем самым интеллектуальные и эмоциональные усилия, которые возможны в ситуации индивидуальной ответственности. Перекладывание ответственности на группу позволяет человеку ощущать защищенность и комфорт.

Важно отметить, что желание комфорта мотивирует поступки человека всякий раз, когда он встречает сложности при решении индивидуальных задач. В крайних вариантах доверие группе и нежелание нести индивидуальную ответственность делает человека социальным иждивенцем. Он снижает усилия в коллективной работе, небезосновательно надеясь на поддержку членов группы.

Обобщенно говоря, в малой группе происходит следующее:

- в группе стираются индивидуальные черты, исчезает их оригинальность и личностная неповторимость;
- в группе человек из личности превращается в индивида, пассивно воспринимающего давление группы;
- притупляется или полностью утрачивается чувство ответственности за свои действия. Однако вне группы чувство ответственности является сдерживающим началом для человека;

- в группе происходит снижение интеллектуальной деятельности, поэтому возможна повышенная уступчивость и некритичное подчинение.

Феномены, представленные выше, являются универсальными, поэтому встречаются практически в любой группе. Однако в своем влиянии на индивида различные группы, как правило, различаются. Например, группы «высокого уровня развития» вероятнее учитывают интересы человека, а группы «низкого уровня развития» часто подавляют человека и его интересы (подробно на эту тему в главе «Взаимовлияние человека и группы»).

Малая группа как социально-психологическое явление

Не всякое объединение людей можно отнести к малой группе, к тому же есть явление под названием «большая группа». Важно определиться и с численностью малой группы, а также ее отличием по этому признаку от большой. Кроме этого, важно рассмотреть разнообразие малых групп и их отличительные психологические признаки.

Существует достаточно большое количество определений феномена «малая группа». Р. Л. Кричевский, ссылаясь на исследования Р. Бейлза, занимавшегося в течение ряда лет вопросами наблюдения за поведением людей, пришел к выводу, что под малой группой следует понимать **«любое количество лиц, находящееся во взаимодействии друг с другом в виде одной непосредственной встречи или ряда встреч, при которых каждый член группы получает некоторое впечатление или восприятие каждого другого члена...»** (цит. по: Кричевский, 2001).

Итак, согласно представлениям Р. Бейлза, восприятие членами малой группы друг друга является главной ее характеристикой. Простая перцепция людей, взаимодействующих в течение некоторого времени, например рабочего дня, является основанием объединения людей в малую группу.

Другой американский исследователь в области социальной психологии **М. Шоу выделил шесть показателей, по которым разные авторы определяют малую группу:** 1) восприятие членами группы друг друга в течение некоторого времени; 2) примерно одинаковая мотивация членов группы; 3) наличие групповых целей; 4) наличие структурных характеристик группы; 5) взаимозависимость членов группы; 6) взаимодействие людей в группе.

М. Шоу главной характеристикой малой группы считает взаимодействие людей, под которым понимает комплексный характер взаимоотношений, включающий в себя: перцептивный акт (обмен восприятием), интерактивный (обмен действиями) и коммуникативный акт (речевые контакты). Наличие взаимодействия отличает группу от простого скопления людей. На основе анализа имеющихся дефиниций М. Шоу определяет **группу как двое или более лиц, взаимодействующих друг с другом таким образом, что каждое лицо влияет и подвергается влиянию каждого другого лица.** Наряду с признаком «взаимодействие» автор выделяет также ряд других характеристик, а именно:

- некоторая продолжительность существования;
- наличие общей цели или целей;
- присутствие рудиментарной статусно-ролевой структуры;
- осознание индивидами, входящими в группу, как «мы», т.е. своего членства в группе (цит. по: Кричевский, 2001).

Р. Браун, со своей стороны, дополняет малую группу еще одним признаком — осознание ее существования (именно как целого) другими лицами, находящимися вне группы. **Признание некоего сообщества другими людьми** позволяет относиться к объединению как целому, со всеми вытекающими отсюда последствиями в смысле всевозможных влияний, взаимодействий, противодействий и т.п. (Браун, 1994).

Дополнением к представленным выше характеристикам является позиция Г. Андреевой, которая замечает, что малая социальная группа существует не в вакууме, а в определенной системе общественных отношений. В малой группе происходят контакты, возникающие

в результате и процессе определенной совместной деятельности. На этом основании автор делает вывод, что «малая группа — это социальная группа, в которой общественные отношения выступают в форме непосредственных личных контактов» (Андреева, 2009, с. 191).

Таким образом, малая группа в общем виде может быть определена как совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и считаются ее членами с точки зрения других людей. Личные контакты в малой группе опосредованы общественными отношениями.

На основе работ зарубежных авторов в отечественной социальной психологии даются самые различные обобщения в понимании феномена «малая группа». Одно из таких обобщений приводит А. И. Донцов. Он относит к типичным особенностям малой группы следующие признаки:

а) численный состав не менее двух человек, но не более стольких, сколько нужно, чтобы контактировать лицом к лицу в течение одного дня на минимальной дистанции без посредников;

б) общие цели, реализация которых позволяет участникам группы удовлетворить личные потребности и интересы;

в) общая система распределения социальных функций и ролей, что предполагает кооперативную взаимозависимость участников;

г) переживание чувства солидарности и признательности людей друг к другу в группе;

д) обладание ясным и дифференцированным представлением о партнерах в группе;

е) наличие определенных и стабильных эмоциональных отношений;

ж) представление о своей принадлежности к конкретной группе;

з) другие люди воспринимают общность людей как группу (Донцов, 1984).

Предмет исследования психологии малых групп

Предмет исследования психологии малых групп существует как проблема. Она заключается в обозначении границ предмета исследования с целью разграничения социальной психологии и психологии малых групп. Являясь структурным компонентом социальной психологии, ее неотъемлемой частью, малая группа сегодня вбирает в себя все известные достижения «большой науки»: межличностные конфликты, межличностное влияние, социальная перцепция, общение, лидерское, ролевое и статусное поведение человека, а также многое другое.

Вместе с тем собственными исследованиями психологии малых групп следует признать работы в области статусно-ролевой структуры группы, ее сплоченности, социально-психологического климата, референтности, генезиса (этапов развития) малых групп.

Понимая психологию малых групп как важную и основную часть социальной психологии, важно провести сравнительный анализ видения предмета исследования этих двух наук. Дополнением к предмету исследования психологии малых групп будет представление о предмете в общей психологии (см. табл. 1).

Главное и фундаментальное отличие социальной психологии от психологии малых групп — дистантность первой в отношении человека и контактность второй. Малые группы считаются контактными, т.е. в них человек представлен непосредственно: он влияет на группу, ее членов и сам испытывает влияние с их стороны.

Социальная психология как бы дистанцируется от непосредственного влияния на человека. Во многом это происходит из-за того, что изучаются большие группы, сообщества, объединения. Социальная психология изучает структуру больших групп, их генезис; изучает настроение толпы, ее поведение; изучает способы регуляции массовидных явлений; изучает влияние масс на психику человека, на формирование его личности со стороны разнообразных социальных институтов.

Таблица 1

Сравнительный анализ предмета исследования общей, социальной и психологии малых групп

Общая психология	Социальная психология	Психология малых групп
Психические свойства регулируют и побуждают поведение человека	В процессе взаимодействия у человека формируются психические свойства, помогающие ему адаптироваться в социальной среде	Психические свойства помогают человеку выстраивать поведение в малой группе
Человек предстает со стороны своей биологии, объективно и субъективно отражающей внешний раздражитель	Человек — социальное существо, объективно и субъективно реагирующее на социальную среду	Психика человека является результатом членства в разнообразных малых группах
Человек организует поведение на основе индивидуального опыта	Опыт человека является следствием усвоения общественных установок	Опыт человека является итогом взаимодействия в малой группе
Поведение человека определяется эгоцентричными мотивами	Поведение человека является следствием интересов общества	Поведение человека является следствием интересов малой группы
Поведение взрослого человека определяется его детским опытом	Человек развивается и изменяется под воздействием социальной среды	Человек развивается и изменяется под воздействием малой группы
Поведение человека регулируется его интеллектом: памятью, вниманием, мышлением, воображением	Поведение человека определяется нормами и правилами общества	Поведение человека определяется характером группового влияния: активностью, сплоченностью, правилами, нормами, ролями
Поведение человека определяется восприятием и пониманием окружающего мира	Поведение человека определяется восприятием и пониманием социальных объектов, групп и объединений	Поведение человека определяется восприятием и пониманием других людей, близкого окружения
Поведение человека определяется его внутриличностными конфликтами	Поведение человека реагирует на социальные конфликты: мятеж, война, восстания	Поведение человека в малой группе определяется межличностными конфликтами
Поведение человека определяется собственными потребностями и желаниями	Человек ведет себя в соответствии с ожиданиями общества	Человек ведет себя в соответствии с ожиданиями членов малой группы

Предмет исследования психологии малых групп начал обретать свои очертания в 30-х годах XX столетия после идей известного немецкого психолога К. Левина, который ввел в социальную психологию термин «групповая динамика». С точки зрения автора, под этим явлением следует понимать сплоченность малой группы, групповую атмосферу, генезис группы, нормы и правила, по которым группа функционирует.

Термин «динамика» говорит о том, что все явления в группе изменчивы и подвижны, в каждый момент времени они другие, но достаточно устойчивы, чтобы рассматривать их с точки зрения элементов, определяющих настроение и жизнедеятельность людей и группы в целом.

Термин «групповая динамика» говорит о процессах, **происходящих в группе с момента формирования до распада.**

Датированные тем же временным периодом социометрические работы Я. Морено также были включены в предмет исследования психологии малых групп. Морено привнес термин «статусная структура группы», который сегодня считается базисным. После исследований ролевого поведения человека американского социального психолога Дж. Мида стали говорить о статусно-ролевой структуре малой группы.

Параллельно исследованиям групповой динамики изучалось индивидуальное поведение человека: конформизм — нонконформизм, лидерство, межличностная аттракция, социальная перцепция, межличностные конфликты, моббинг и буллинг, манипулирование и многое другое. Сегодня эти явления активно изучаются в рамках психологии малых групп.

Фокус современных исследований психологии малых групп можно разделить на две части, первая из которых выступает объектом исследования, а вторая — предметом:

1. Изучаются элементы групповой динамики: виды малых групп, их структура, групповая атмосфера, сплоченность, нормы, правила, генезис группы …;

2. Изучается поведение человека в условиях групповой динамики: межличностная аттракция, конфликты, конформизм, социальная перцепция, лидерство, манипулирование …

Таким образом, объектом исследований психологии малых групп являются элементы групповой динамики: виды малых групп (семья, бригада, класс, команда, коллектив…), их статусно-ролевая структура, групповая атмосфера, сплоченность, внутригрупповые нормы и правила, генезис группы.

Предметом исследования психологии малых групп является межличностное внутригрупповое взаимодействие, опосредованное элементами групповой динамики.

Психологический анализ взаимоотношений индивидов в группе может быть рассмотрен с точки зрения как общепсихологического, так и социально-психологического подходов:

1) общепсихологический подход анализирует поведение индивида внутри группы: причины и формы поведения, обусловленные психикой человека, его взглядами, установками и мировоззрением;

2) социально-психологический подход основывается на исследовании взаимодействия между группой (как целым) и ее членами; рассматриваются формы влияния группы на человека, а также, наоборот, человека на группу.

Главным элементом межличностных отношений в группе является человек. Он предстает в двух ракурсах: индивид и личность или объект и субъект. Индивид в группе, он же объект — это пассивный, зависимый, безответственный, безвольно подчиняющийся групповым нормам и правилам. Личность — это субъект, осуществляющий самостоятельное, ответственное и рефлексивное поведение. Индивид непосредственно подчиняется групповому влиянию; личность опосредует групповое влияние, выстраивая свое авторское поведение.

История исследований в психологии малых групп

Психология малых групп является составной и, надо сказать, главной частью науки «Социальная психология». Поэтому история развития науки о социальном взаимодействии людей является историей развития научной мысли в психологии малых групп.

Развитие идей в области социальной психологии можно разделить на два этапа: первый этап — с середины XIX века до середины XX; второй этап продолжается по настоящее время. **Второй этап развития идей социальной психологии происходит в рамках психологии малых групп, отсюда название учебного пособия «Психология малых групп».**

На первом этапе исследования социального взаимодействия людей внимание обращено на явление психологии толпы. Одним из ярких исследователей в этой области стал французский социолог и философ Т. Лебон, который в 1894 году выпустил научную работу «Психология толпы», где, по оценкам современных исследователей, смог прогнозировать все массовые явления XX века. Например, чего стоят его наблюдения за толпой, которые он обобщил, анализируя 1 и 2 буржуазные революции Франции: «Массы уважают только силу, и доброта их мало трогает, так как они смотрят на нее как на одну из форм слабости. Симпатии толпы всегда были на стороне тиранов, подчиняющих ее себе, а не на стороне добрых властителей, и самые высокие статуи толпа всегда воздвигает первым, а не последним … Всегда готовая восстать против слабой власти, толпа раболепно преклоняется перед сильной властью … Толпа слишком управляется бессознательным и поэтому подчиняется влиянию вековой наследственности ... Предоставленная самой себе, толпа скоро утомляется своими собственными беспорядками и инстинктивно стремится к рабству … Толпа питает самое

священное уважение к традициям и бессознательный ужас... ко всякого рода новшествам, способным изменить реальные условия ее существования» (Лебон, 2010, с. 31).

Первый этап научной мысли должен был объяснить социальные катаклизмы XIX века с тем, чтобы научиться их не допускать в будущем. Однако события первой половины XX века: две мировые войны и Октябрьская революция в России, с одной стороны, во многом подтвердили правильность научных идей Г. Лебона, с другой — сомнительно, что научили людей пользоваться достижениями науки.

Второй этап отличается от первого. Если первый этап научной мысли преследовал цель научить «заинтересованных людей» управлять массами, то второй — давал им инструменты личного социально ориентированного поведения. То есть второй этап развития научной мысли в области социального взаимодействия ориентирован на делового человека, на развитие его способностей в области межличностной коммуникации.

Бурное развитие экономики и финансов, предпринимательство в этих сферах в середине XX века потребовали от человека умений налаживать отношения с людьми, от которых зависит его обогащение. Появилась потребность в психологических инструментах воздействия личности на других людей. Выполняя социальный заказ бизнеса, социальная психология обратила внимание на межличностные конфликты, лидерство, на личностное общение в малых группах и многое другое. **Вся вторая половина двадцатого века была посвящена исследованиям поведения человека в малых группах — профессиональных, служебных, статусных.** А традиционная социальная психология осталась верна классическим исследованиям в области психологии толпы, массовидного поведения.

Таким образом, если традиционная социальная психология объясняла поведение толпы и больших групп, то психология малых групп фокус исследований сократила до анализа индивидуального поведения человека в группе.

В. Вундт, известный созданием первой психологической лаборатории (1879 г.), стал также одним из первых, кто посвятил свои работы коллективному сознанию. Так, в 1900 году вышла первая книга (из десяти), посвященная коллективному поведению человека, — «Психология народов».

Справедливости ради В. Вундта, наверное, можно назвать одним из первых социальных психологов. Еще в 1863 году он издал работу «Лекции о душе человека и животных», где отстаивал мысль, что психология должна состоять из двух частей: физиологической психологии и психологии народов. Если в первой психологии важен эксперимент над индивидом, то во второй, или психологии народов, важно анализировать язык народа, его обычаи, традиции. Анализ продуктов культуры народа позволит, по мысли Вундта, понять индивидуальное мышление и сознание, которые являются продуктом социального в человеке.

Первый учебник по социальной психологии написал У. Макдугалл в 1908 году. Автор известен своей теорией биологически детерминированных потребностей, поэтому учебник написан в русле авторской теории. В частности, удовлетворение потребностей поставлено в зависимость от социального окружения человека, которое помогает удовлетворению личных потребностей и одновременно сдерживает их.

В 1926 году вышла книга З. Фрейда «Массовая психология и анализ человеческого «Я»», в которой он противопоставляет и обозначает предмет исследования психологии масс по сравнению с предметом индивидуальной психологии.

В современной истории психология масс также интересует исследователей. В 1951 году вышла книга американского социального психолога Г. Блумера «Коллективное поведение»; в 1962 году написана книга Э. Канетти «Масса и власть». Одна из самых поздних работ, посвященных психологии масс, написана в 1981 году французским психологом С. Московичи — «Наука о массах». Надо сказать, что в своей работе Московичи обозначил схему исследований в области психологии малых групп. Например, чего стоят его слова: «Всякий раз, когда люди собираются вместе, в них скоро начинает обрисовываться и просматриваться толпа. Они перемешиваются между собой, преображаются. Они приобретают некую общую сущность, которая подавляет их собственную; им внушается коллективная

воля, которая заставляет умолкнуть их личную волю. Такое давление представляет собой реальную угрозу, и многие люди ощущают себя уничтоженными» (Московичи, 2010, с. 392).

Из отечественных авторов следует выделить В. М. Бехтерева, который в 1921 году издает «Коллективную рефлексологию». Не занимаясь специально вопросами психологии малых групп, Бехтерев, по сути, предвосхитил исследования в этой области. **Он выделил три основные причины возникновения малой группы:**

- **социальный инстинкт**, или неосознаваемое побуждение, заставляющее человека объединяться в группу;

- **ожидание социальной поддержки** в удовлетворении своих потребностей. Некоторые виды потребностей человек может удовлетворить только в группе, что толкает его на объединение с другими людьми. Прежде всего это потребности в общении, в аффилиации, во власти и т.д.;

- **осознание своей слабости**. Индивид понимает, что в одиночку он слабее, чем в группе. Слабый человек может получить поддержку в группе, что заставляет его подчиняться требованиям группы.

Отечественная социальная психология обрела самостоятельность достаточно поздно. Первая лаборатория по социальной психологии была открыта в Ленинградском государственном университете в 1962 году; на базе данного вуза в 1968 году открылась первая кафедра социальной психологии; в 1972 году социальная психология обрела статус квалификационной научной дисциплины.

Основным достижением отечественной социальной психологии считается разработка теории коллектива, чему посвящено большое количество работ таких известных сегодня в отечественной психологии ученых, как А. В. Петровский, Л. И. Уманский, Л. И. Божович, А. И. Донцов и многие другие.

В своем окончательном виде психологическая теория коллектива построена в 1979 году А. В. Петровским. Однако первые описательные признаки коллектива обозначил еще А. С. Макаренко, который в 20-е годы XX века обосновал идею деятельностного опосредования. Макаренко на практике доказал, что **главным признаком коллектива является общественно значимая деятельность.** В последующем появилась идея личностного опосредования, т.е. общественно важная деятельность должна быть значима для человека.

В 1967 году Л. И. Уманский в социально-психологической лаборатории, созданной в Курском государственном педагогическом институте, предложил параметрическую концепцию коллектива. В соавторстве с И. А. Френкелем и А. С. Чернышевым в 1971 году Л. И. Уманский публикует основные идеи психологии коллектива в работе «Критерии диагностики общественной активности группы как коллектива». В параметрической концепции коллектива, созданной авторами, выделены следующие его признаки:

- наличие общих ценностей для всех членов группы;
- наличие совместной деятельности;
- эмоциональное единство группы;
- способность противостоять трудностям и т.д.

Важно отметить, что Л. И. Уманского по праву можно считать одним из первых отечественных авторов, выполнивших работы в области психологии малых групп. Для него коллектив — это группа численностью до 30 человек. С легкой руки Уманского в коллективе как малой группе начали экспериментально изучаться ценностно-ориентационное единство членов группы, эмоциональный климат, сплоченность, статусно-ролевая структура и многое другое.

Исторически первые исследования в области психологии малых групп связывают с экспериментом американского психолога Н. Триплета. Ученый обратил внимание на то, что присутствие и поддержка других людей побуждает испытуемых к более энергичным действиям. В 1897 году он организовал эксперимент, направленный на изучение влияния людей в ситуации соревнования на изменение скорости велосипедиста. Триплет установил, что велогонщики показывают лучшее время, когда соревнуются друг с другом, а не «с секундомером». В последующем данную ситуацию назвали «социальная фасилитация»; наоборот,

снижение активности человека в ситуации поддержки со стороны членов группы назвали «социальной ингибицией».

Со временем в социальную психологию пришло понимание, что изучать нужно не большие сообщества, а малую группу, т.е. объединения до 30 человек. В малой группе легко просматриваются успехи и достижения человека, его положительные и отрицательные стороны, эффект социального влияния, объективированный в грамотном или безграмотном социальном поведении человека.

В 1912 году в России вышла книга Дж. Мида «Роль и ролевое поведение», где американский исследователь, социолог и психолог вывел теорию ролей. Социальное поведение он описывает как процесс, состоящий из трех основных переменных: роль, статус и Я. Роль является единицей культуры, статус — единицей общества, а Я — это единица личности. Индивидуальное поведение человека, или его Я, разворачивается в определенной культуре. Через роль человек принимает ценности культуры и в поведении учитывает ее интересы. Роли объективируются в статусах или официальных должностях.

Согласно автору теории, человек приходит в группу и адаптируется в ней посредством принятия роли, которая представляет собой набор норм и правил, которые нужно соблюдать, находясь в группе. **Принятие роли — это принятие форм поведения, которые прописаны группой и ею контролируются.**

В 1932 году в государственной школе для девушек, в городе Хадсон (США) состоялся эксперимент под руководством Я. Морено. Хадсоновский проект Морено длился два года и позволил реализовать основные идеи социометрии, психодрамы и групповой психотерапии. Так, в школе для девушек Я. Морено на практике реализует идею социометрии: чтобы малая группа функционировала без межличностных конфликтов, необходимо в нее подбирать людей, симпатизирующих друг другу. Хадсоновский эксперимент начинается в столовой для девушек, где исследователь наблюдает открытые формы конфликта: подножки, толчки и высыпание соли в тарелки друг другу. Чтобы межличностные конфликты погасить, группа исследователей предлагает девушкам садиться за обеденный стол рядом с теми, кто им симпатичен. В последующем эта схема реализовалась в учебном классе и спальной комнате девушек.

После 1950 года вышло много работ, которые имеют непосредственное отношение к психологии малых групп. Основной идеей таких работ, выполненных во второй половине XX века, стала демонстрация особенностей влияния группы как целого на индивидов, т.е. ее членов. **В эти годы формируется концепция индивида, пассивно испытывающего влияние группы.** Самой известной работой на эту тему является исследование профессора Колумбийского университета Соломона Аша, который организовал эксперимент по изучению конформизма, а в 1951 году опубликовал его результаты. Основой эксперимента С. Аша стало исследование уступчивого поведения индивида в ситуации группового давления.

В 1963 году профессором Стенли Милграмом проведен эксперимент по силе послушания авторитетному человеку, результаты которого для многих специалистов стали откровением. В условиях диктата авторитетного человека испытуемый доводил меру наказания «виновного» электрическим током до 450 вольт (при условии, что 160—180 вольт считаются опасными для жизни). Милграм доказал, что многие люди в присутствии влиятельного человека пасуют перед ним, уступая его подчас безнравственным требованиям.

В 1971 году американским психологом Филиппом Зимбардо в Стэндфордском университете был проведен психологический эксперимент, который представлял собой исследование реакции человека на ограничение свободы в условиях тюремной жизни. Зимбардо решил доказать, что высокий уровень агрессивности и презрения к обществу людей, заключенных в тюрьму, их конфликты и выяснения отношений заключены не в их психотипе, а в групповых ролях, которые им приходится исполнять.

За двадцать лет после 1950 года вышло много работ, ставших своеобразными вехами в исследовании феноменов групповой динамики малых групп. Так, Роберт Зайенс объяснил феномены социальной фасилитации и ингибиции; Мартин Селигман проводит эксперименты по приобретенной беспомощности; Леон Фестингер стал автором терминов «деинди-

видуализация» и «когнитивный диссонанс»; в 1971 году американский социальный психолог Ирвин Джанис впервые описал явление огруппления мышления; американский учитель истории Рон Джонс стал автором эксперимента, а в последующем теории следования правилам; посредством теории ценностного обмена американский психолог Джордж Хоумэнс объяснил феномены развития межличностных отношений в группе. Важно отметить, что названные и неназванные феномены работают как в больших, так и малых группах.

Практически весь двадцатый век велись интенсивные исследования в области лидерства и лидерского поведения. Американский психолог К. Бард в 1940 году составил список из 79 черт характера, присущих, с его точки зрения, успешному лидеру. В 1936 году немецкий психолог К. Левин предложил теорию стиля управления людьми, где обосновал три универсальных стиля руководства: авторитарный, либеральный и демократический.

Основы ситуативных моделей лидерства в 1967 году заложил американский исследователь, социальный психолог Ф. Фидлер. Согласно его подходу, нет универсальных лидеров, есть лидеры ситуации. Спустя семнадцать лет, т.е. в 1984 году, опять же Ф. Фидлер доработал свою ситуационную теорию лидерства, назвав ее «вероятностная модель эффективного руководства».

В 1971 году американский исследователь Р. Хаус в рамках вероятностного (ситуативного) подхода предложил свою теорию эффективного лидерства, назвав ее «теория путей и целей». Основные идеи этой теории нашли применение в современной России, в частности при разработке схем стимулирования успешных сотрудников.

В 1973 году В. Вроом разработал модель принятия решений лидером. В 1988 году совместно с А. Яго они доработали модель лидерства, которая в конечном итоге предписывает определенные лидерские действия в конкретных ситуациях. Данную теорию назвали «нормативной», поскольку она указывает, что должны делать лидеры при определенных ситуациях.

В настоящее время Дениэлом Гоулманом с соавторами интенсивно разрабатывается феномен эмоционального лидерства. Считается, что эмоции — это ресурс, который может обеспечить эффективность деятельности группы.

Сегодня активно разрабатываются вопросы экологии группы. Можно сказать, что исследования на эту тему отрабатывают отсроченный спрос. В отечественной социальной психологии экологический аспект жизнедеятельности группы изучался только на космонавтах. Ярким исследователем данного феномена в 1972 году стал В. И. Лебедев — врач и психотерапевт.

Первые книги по психологии малых групп в России связывают с Я. Л. Коломинским. В 1976 году в Минске вышла его книга «Психология взаимоотношений в малых группах»; в 1979 году — переводная версия «Психологии малых групп» болгарского исследователя Любена Деева; в 1991 году Р. Л. Крический и Е. М. Дубовская выпускают первый вариант учебного пособия под названием «Социальная психология малых групп» с последующим переизданием в 2001 и 2008 годах.

Особенностью существующих сегодня на книжном рынке книг и учебных пособий по психологии малых групп является их обзорный характер. В них собран и систематизирован огромный материал по различным аспектам групповой динамики и индивидуального поведения человека, имеющийся в мировой социальной психологии. Однако недостатком этих работ является их сугубо теоретический характер, без практической ориентации.

Настоящее учебное пособие преодолевает изложенные недостатки, а также дает возможность познакомиться и на практике применить огромное количество материала, изученного в рамках психологии малых групп.

Численность малой группы

К сожалению, большинству авторов присуща произвольность в решении вопроса численности группы и обоснованную точку зрения по этому вопросу обнаружить невероятно сложно. Мнения специалистов по поводу верхнего количественного предела малой груп-

пы, т.е. максимально возможного ее объема, значительно расходятся. Так, по данным Л. Г. Почебут, американский исследователь М. Шоу в качестве предельной численности малой группы называет цифру 20, тогда как 2 человека — это минимальная величина группы (цит. по: Почебут, 2010).

С точки зрения Г. М. Андреевой, нужно обращать внимание на соответствие объема группы требованиям реализации ее основной общественной функции. В этой связи она пишет: «Если группа задана в системе общественных отношений в каком-то конкретном размере и если он достаточен для выполнения конкретной деятельности, то именно этот предел и можно принять в исследовании как «верхний»» (Андреева, 2002, с. 194).

На практике это означает, что если решаемые группой задачи требуют наличия пяти человек, то именно таким числом и будет представлен ее объем, а если для решения задач потребуется ровно втрое больше людей, тогда, естественно, утроится и величина группы.

В основу величины группы предлагается также положить фактор управляемости. **По мнению многих специалистов, наиболее управляемой является группа из 5—9 человек.** С увеличением же ее объема (особенно свыше 12 человек) возрастает число группировок внутри группы и соответственно усиливается вероятность противодействия решениям руководителя со стороны лидеров микрогрупп, что затрудняет координацию общегрупповых усилий.

Автор книги по психологии малых групп Р. Л. Кричевский считает группу численностью в 5—9 человек наиболее оптимальной. Если группа включает больше этого количества, то имеет смысл дробить ее на звенья, так как группа, имеющая в своем составе больше девяти человек, обладает рядом недостатков. Они следующие:

- с увеличением размера группы взаимодействия между отдельными ее членами становятся реже и формальнее, что приводит к ослаблению чувства принадлежности;
- для выполнения задач в большой группе лидеру приходится выполнять больший объем взаимодействий и согласований;
- возрастает объем взаимодействий в группе, необходимый для информационного обеспечения ее членов;
- затрудняется контроль за действиями членов группы, что снижает их ощущение вклада в общий результат (Кричевский, 2001).

Следует также привести подход автора отечественного учебника по социальной психологии А. В. Петровского. Он считает, что нижний предел малой группы — 2 человека, верхний предел — столько, сколько достаточно для выполнения конкретной деятельности. Однако автор подчеркивает, что если **условием любой деятельности является вступление во взаимодействие, то оно наиболее эффективно для численности от двух до тридцати человек.** Таким образом, обращаясь к Петровскому, отмечаем, что за верхний предел принимается размер малой группы, достаточный для выполнения конкретной деятельности, но не больше тридцати человек. В противном случае следует признать группу большой (Петровский, 1973).

Нет логически обоснованных доводов в адрес нижнего предела численности малой группы. Так, в большинстве исследований минимальное число членов малой группы колеблется от 2 до 7, то есть двое уже образуют малую группу. Такой точки зрения, в частности, придерживается А. И. Донцов. Также в его исследованиях представлены данные, в которых он обосновывает наименьшую численность малой группы триадой (Донцов, 1984).

Разновидностями малых групп по численности следует признать:

1) 2 человека — семья. Строится на основе взаимной симпатии партнеров и добровольного распределения ролевых обязанностей;

2) 5—9 человек — звено. Группа людей, созданная для выполнения, как правило, производственных задач и строящих взаимоотношения на основе формальных правил;

3) 10—15 человек — бригада. Группа, созданная для производственных целей, с частичными, взаимодополняющими умениями. Связаны единой целью, но не всегда разделяют ответственность за их достижения;

4) 10—25 человек — команда с взаимодополняющими умениями, единой целью и разделяющая ответственность за их достижения;

5) 15—30 человек — ученическая группа, имеющая официальную структуру и статус, объединенная общей целью;

6) коллектив — группа, достигшая наивысшего уровня социально-психологической зрелости (до 30 человек, имеющих общую цель и разделенных на подгруппы);

7) неформальные малые группы — объединения людей на основе общих специфических интересов, иногда противоречащих социально принятым основам нравственности и морали (до 30 человек).

Причины возникновения малых групп

Человек по своей природе «общественное животное», поэтому совершенно естественно его стремление к объединению с другими людьми. **Совместное существование людей обеспечивает каждому человеку ощущение безопасности,** к которому он инстинктивно стремится. Группа физически сильнее одиночки, что также объясняет тенденцию к объединению людей. Последнее обстоятельство было особенно важно на ранней стадии развития человечества. Отсутствие технических достижений в прошлом компенсировалось наличием коллективных физических и умственных усилий.

Сегодня ситуация принципиально другая и можно наблюдать обратный процесс ухода человека из групп. Он не выдерживает психической нагрузки и приходит к осознанию необходимости социальной изоляции. Данный исход объясняется объективным ускорением времени, информационной и технической перенасыщенностью в быту и на работе. Все это приводит к увеличению количества межличностных конфликтов в малых группах, например в семье, производственной бригаде, в отделе. Человек ищет возможности самоизоляции и осуществляет это стремление разными способами. Например, все больше людей работают дома в одиночку за компьютером. Участились случаи перемещения людей из больших промышленных городов в глубинку. Люди уезжают в слабодоступные для цивилизации места: в тайгу, в горы, на необитаемые острова. Массовое распространение дачного строительства также один из способов самоизоляции индивидов от других людей.

Вне зависимости от современной тенденции к некоторой индивидуальной изоляции все же большинство идут в группы, существуют в них и не мыслят себя вне некоторого сообщества, поэтому важно рассмотреть основные факторы и причины «собирания» людей в группы.

Многообразие причин, приводящих к формированию групп, можно условно поделить на объективные и субъективные. Основная идея объективных причин следующая: возникновение малой группы следует искать вне индивидов, ее образующих. Отсюда причина образования малых групп в экономических и социальных процессах, происходящих в обществе. Так, развитие частного бизнеса в современной России привело к возникновению невиданных в советское время малых групп. Изменение общественно-экономических отношений в стране вызвало появление новых для отечественной экономики структур, таких как отделы маркетинга, рекламы, управления персоналом, связей с общественностью. Возникла широкая сеть предприятий малого бизнеса в сфере торговли, производства продуктов питания, оказания образовательных, туристических и консалтинговых услуг.

Еще одна причина образования малых групп — это рыночная конъюнктура. Социальные или экономические выгоды группы более очевидны в условиях конкуренции, что в итоге побуждает людей объединяться. А **рыночные условия и конкуренция активно заставляют создавать группы в сфере обслуживания.**

Еще одна нетривиальная **причина объединения людей в группы** — это **безработица.** Она вынуждает людей создавать группы подчас непрестижные в обществе, например отряды наемников в горячих точках страны и мира.

Веской объективной причиной создания малых групп является политика государственных органов, направленная на стимулирование по созданию групп. Государству удобно обращаться к группе, а не к конкретному человеку; официальным структурам удобно отслеживать результативность деятельности группы, а не конкретного человека; удобно финансирование групп; нагрузка на группу выше, чем на одного конкретного человека и т.д.

Наряду с объективными причинами существуют психологические, или субъективные, причины возникновения малых групп. Основная идея образования малых групп с точки зрения субъективных причин — это стремление индивидов к удовлетворению потребностей, связанных со сферой человеческого общения. **Люди образуют группы, чтобы общаться.** В процессе общения индивид удовлетворяет массу других потребностей, в частности в психологическом поглаживании, в социальном статусе, в самооценке, в личностном и профессиональном самовыражении.

Автор иерархии потребностей — А. Маслоу — особую значимость отводил неформальным группам, объединяющимся на основе общих интересов. Люди создают такие группы для удовлетворения широкого спектра своих личных потребностей. Напомним, что иерархия потребностей в концепции автора «работает» следующим образом. В первую очередь удовлетворяются физиологические потребности, затем — в безопасности, в эмоциональном общении, в признании со стороны других и самовыражении. Особую значимость А. Маслоу уделял потребности в самовыражении (в другом прочтении «самореализации»). Удовлетворение потребности в самореализации считается наивысшей потребностью личности. Конечно, она наиболее успешно происходит в группе (Маслоу, 2003).

Индивиды выбирают группу, в которой реализуют свои базовые потребности. Так, для удовлетворения физиологических потребностей и в безопасности выбирают профессиональные группы. Также в профессиональных группах вероятнее статусный и личностный рост.

Эмоциональная поддержка особенно важна в сложные периоды жизни индивида, поэтому интенсивно растут группы по интересам, или досуговые: туристические, музыкальные, психотерапевтические. Следовательно, в такие группы идут для удовлетворения эмоциональных потребностей в форме психологического поглаживания, что приводит к росту самомнения и самооценки индивида. Здесь люди чувствуют себя свободнее и раскованнее, что также является притягательным для многих людей.

Потребность в информации также является субъективной причиной прихода человека в группу. Человек в группе получает не только нужную информацию, но и делится ею. Информационная причина стала основой появления многих образовательных групп: ученических классов и студенческих групп.

Потребность в доминировании — еще одна причина прихода человека в группу. Для удовлетворения данной потребности идут в группы влияния, которые можно найти в полиции, спецслужбах, в администрациях разного уровня.

Обобщая субъективными причинами создания малых групп можно назвать следующие:

- заработать себе на жизнь, что в группе сделать легче;
- обрести безопасность;
- завоевать признание;
- самореализоваться (если повезет).

Важно подчеркнуть, что в первую очередь люди идут в группу для получения материальных выгод, позволяющих удовлетворять физиологические потребности. В этом смысле группа выполняет инструментальную функцию: благодаря пребыванию в данной группе индивид получает доступ к интересующим его ресурсам, лежащим за пределами группы, а группа помогает индивиду эти ресурсы получить. Замечено, что группы растут как грибы в сферах, которые позволяют получать высокие денежные доходы. Например, в структурные подразделения Газпрома и Нефтепрома идут чаще, чем в структуры образования и здравоохранения, где денег явно меньше. Также численность групп в сфере нефти и газа намного больше, чем в сфере образования.

Если рассматривать причины образования малых групп в историческом аспекте, то субъективные причины на каждом историческом этапе разные. Например, на ранних этапах становления человечества основной субъективной причиной прихода человека в группу и образования групп является удовлетворение потребностей в безопасности, т.е. в обеспечении коллективной защиты и выживания. В недалеком прошлом, когда человечество вышло на уровень технической цивилизации, стала доминировать потребность в общении, в частности в эмоциональном общении. Сегодня доминирует потребность в информации. Люди идут в группы для получения информации о различных сторонах жизни. Правило «кто информирован, тот вооружен» сегодня актуально как никогда. Соответственно, на современном этапе получение информации является основным регулятором и причиной прихода людей в группы.

Обобщение субъективных причин возникновения малых групп:

а) волюнтаристский подход: создание малой группы на базе большого государственного предприятия под «своего» (или нужного) человека;

б) психологический подход при возникновении малой группы: удовлетворение потребностей, связанных со сферой человеческого общения;

в) материалистский подход: люди образуют группу, чтобы заработать деньги и обрести безопасность;

г) причиной образования группы является стремление человека к самореализации; добиться профессиональных успехов, проявить свои способности;

д) рыночная конъюнктура: престижность группы, экономические (материальные) выгоды, которые они несут;

е) еще одна субъективная причина — безработица — толкает молодых людей в неформальные группы, в отделы наемников в горячих точках.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Объясните понятия «индивид» и «личность» в социальной психологии малых групп. В чем их различие?

2. Объясните психологические особенности влияния группы на человека.

3. Почему добрый, рефлексивный, внимательный и отзывчивый индивид делается бесконтрольным, злым и беспощадным в группе?

4. Назовите основные факторы влияния, на которые реагирует член группы.

5. Дайте определение малой группы по М. Шоу. Назовите основные психологические признаки малой группы (не менее пяти).

6. Назовите объект и предмет исследования социальной психологии малых групп.

7. Что К. Левин понимал под термином «групповая динамика»? Дайте характеристику этому явлению.

8. Дайте обобщенную характеристику этапов развития идей в области социальной психологии малых групп.

9. Назовите основные формы влияния толпы на индивида в представлениях французского исследователя Т. Лебона.

10. Чему был посвящен второй этап развития идей в области психологии малых групп?

11. Из каких частей по В. Вундту должна состоять психология? Объясните его точку зрения. Какое отношение к психологии малых групп имеют идеи В. Вундта?

12. Кто и когда написал первый учебник по социальной психологии? Какие идеи в нем реализованы?

13. Объясните, что для психологии малых групп сделал В. М. Бехтерев в своей работе «Коллективная рефлексология».

14. В чем суть первого эксперимента в области психологии малых групп американского психолога Н. Триплета?

15. Назовите основные идеи эксперимента Я. Морено, реализованные в Хадсоновском проекте.

16. Назовите основные эксперименты в области психологии малых групп, которые были проведены после 1950 года в течение двадцати пяти лет.

17. Назовите теории лидерства, созданные во второй половине XX века. Дайте характеристику основных идей лидерства.

18. Дайте обоснование минимальной и максимальной численности малой группы.

19. Обоснуйте, почему группа численностью в 5—9 человек считается наиболее оптимальной.

20. Приведите названия малых групп по численности.

21. Назовите экономические и социальные причины образования малых групп.

22. Дайте классификацию психологических, или субъективных, причин возникновения малых групп.

23. Дайте характеристику потребностей человека в процессе выбора группы членства.

24. Назовите основные причины образования малых групп в процессе исторического развития человека.

25. Дайте характеристику социально-психологических теорий с точки зрения объяснения выбора человеком группы.

ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МАЛЫХ ГРУПП

Существует значительное количество разнообразных классификаций и типологий малых групп. Самая общая дифференциация групп позволяет их разделить на **номинальные** (условные, виртуальные) и **реальные**. В отличие от виртуальных групп реальные поддаются конкретному учету, они существуют в общем ограниченном пространстве и времени. Это, как правило, сложившиеся группы с определенной историей, нередко характеризующиеся довольно высоким уровнем социально-психологического развития.

Условные группы часто имеют обобщенный характер, поэтому появляется большая группа дошкольников или подростков, группа учителей, полицейских, врачей и т.д. Иногда группы выделяют в рамках идеологического подхода, и тогда появляются «представители … партии» или «российский народ». К условным группам также относится одна из разновидностей референтной группы, существующей в сознании индивидов, управляющей их поведением.

Также существуют **лабораторные и естественные группы**. Если первые создаются специально для исследовательских или экспериментальных целей, то вторые, естественные, создаются стихийно. Это группы по интересам, например дворовая спортивная команда или туристическая команда.

Организованные и спонтанные группы. Организованные — они же формальные, или официальные, группы. Выделяются такие группы преимущественно по профессиональному признаку: врачи поликлиники № …, учителя школы …, спортсмены команды … и т.д. Спонтанные группы чаще всего являются неформальными, т.е. официально не зарегистрированы. Образованы последние группы на основе интересов, симпатий, увлечений.

Организованные и спонтанные группы относятся к категории естественных групп. Если появление первых вызвано нуждами официальных структур, то вторые зарождаются непроизвольно, стихийно в недрах организованных групп в процессе общения индивидов и являются результатом эмоциональных предпочтений людей.

Следующая рассматриваемая разновидность позволяет поделить группы на **открытые** и **закрытые**. В современном мире практически любая малая группа является открытой. Вместе с тем иногда обнаруживается существование групп, которые можно отнести к категории закрытых вследствие их «изолированности» от мира людей в течение длительного времени, например до одного года и больше. Примером данной группы сегодня является пребывание космонавтов на МКС (международная космическая станция) или космический полет на Марс. Предполагается, что этот полет до пункта назначения будет длиться два года.

В категорию **закрытых групп** можно также отнести преступные группы. Они достаточно закрыты от внешнего влияния. Новичку в преступную группу попасть трудно, а выйти еще сложнее. Члену преступной группы невероятно сложно из нее выйти без определенных потерь, как психологических, так и материальных.

Закрытыми, или изолированными, группами нужно признать тюрьмы, следственные изоляторы, в какой-то степени детские дома и интернаты. Последние являются закрытыми на основании отсутствия социального контроля. Но если в отношении тюрем и следственных изоляторов закрытость групп объяснима, то совершенно необъяснима социальная изоляция детских домов и интернатов. (О том, что может происходить в закрытых группах, подробно в разделе «Экология групп и личности» настоящего учебного пособия.)

Группы членства и **референтные группы.** Основанием для подобного деления является пребывание человека в группе и степень значимости ее ценностей для индивида. Так, **группа членства** — та, в которой человек непосредственно находится, т.е. является членом определенной группы. **Референтная группа** — это любая реальная или условная малая группа, к кото-

рой человек добровольно себя причисляет или членом которой он хочет стать. В референтной группе индивид находит себе образцы для подражания. Ценности группы, ее нормы и правила становятся для него значимыми образцами для подражания и следования. Нереферентной считается малая группа, нормы и правила которой чужды индивиду или безразличны для него.

Все естественные группы можно разделить на высокоразвитые и слаборазвитые. Слаборазвитые малые группы характеризуются тем, что в них отсутствует официальная идеология; отсутствуют деловые и личные взаимоотношения; нет официального распределения обязанностей; нет отчетности по результатам деятельности. Высокоразвитые группы представляют собой общности, отвечающие всем перечисленным выше требованиям.

Среди высокоразвитых малых групп особо выделяются коллективы. В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, взаимном уважении и поддержке друг друга. Главная особенность коллектива — в социально ориентированной деятельности, ради которой он создается.

Наряду с коллективами, которые при определенных условиях можно отнести к малой группе, следует выделить специфичные малые группы, такие как команда, семья, ученический класс, подростково-юношеские группы, представленные в основном неформальными объединениями, а также тренинговые и терапевтические группы и т.д.

ЧАСТЬ 1. Коллектив как группа высшего уровня развития

Особенностью коллектива является размытость границ по численности его членов. С точки зрения А. В. Петровского, коллективом может быть группа численностью 12—15 человек, а также 200 и 500 человек. Однако последний вариант по численности трудно отнести к малой группе, поэтому следует остановиться на коллективе от 15 до 30 человек. Существуют разновидности коллектива, которые можно поделить на профессиональные и образовательные. Профессиональные коллективы состоят из взрослых людей, представленных звеном, отделом, бригадой, командой. Образовательные коллективы состоят из ученических и студенческих групп.

Конкретное определение коллектива как явления сформулировал А. В. Петровский. До сих пор это определение остается классическим. Итак, **коллектив — это группа, где межличностные отношения опосредованы социально значимой деятельностью. Также деятельность группы должна быть личностно значимой** (Петровский, 1982).

Важно отметить, что основным разработчиком идей коллектива был А. С. Макаренко. Он считал, что важнейшим признаком коллектива является социально-позитивная деятельность ее членов, направленная на удовлетворение потребностей всего общества. Основная идея коллектива в том, что одиночки ничего не решают, история делается массами, коллективным творчеством (Макаренко, 1958).

Интересно, что представления о роли масс (или коллективов) в истории народов в отечественной и зарубежной социальной психологии различаются. Если для первых историю творят массы или коллективы, то в зарубежной психологии роль творца истории отводится личности. Наверное, поэтому в зарубежной социальной психологии много места уделяется феномену лидерства, способности лидера влиять на групповые процессы, тогда как в отечественной социальной психологии малых групп вопросы лидерства появились сравнительно недавно. Основное место в исследовании занимали вопросы коллектива.

Таким образом, **социально значимая деятельность группы — главная характеристика коллектива.** Это деятельность группы, направленная на благосостояние народа, общества, страны. Личностная значимость этой общественно полезной деятельности — характеристика второстепенная.

Преступная группа не может быть по определению коллективом, так как ее активность направлена в первую очередь на удовлетворение узколичностных, эгоистичных целей. Часто такой целью является обогащение путем обмана других людей. Соответственно, де-

ятельность такой группы антиобщественная. **Однако возможны исключения, делающие определение коллектива не таким однозначным.** Например, некая группа ограбила фуру с бытовой техникой, содержимое продали и на эти деньги построили для пенсионеров социальный магазин. Цены в таком магазине на продукцию ниже в целом по рынку. Таким образом, изначально деятельность группы антиобщественная, а затем очень даже социально значимая.

Следует отметить, что социально-психологические вопросы коллектива изначально рассматривались антитезой феномену «малая группа», психологические признаки которой носили неопределенный характер. Поэтому соотношение понятий «малая группа» и «коллектив» требовало конкретных показателей различия, которые преимущественно диктовались идеологическими нормами, существующими в пятидесятые и последующие годы XX века.

На основе большого количества накопленного материала Я. Л. Коломинским в 70-е годы прошлого века были сформулированы базовые признаки коллектива:

1. Наличие общественно полезного характера деятельности группы;

2. Наличие социально-психологической зрелости, опосредующей межличностные отношения членов группы.

Эти признаки позволили сформулировать положение, которое надолго закрепилось в отечественной социальной психологии: **всякий коллектив представляет собой малую группу, но не всякая группа может быть признана коллективом** (Коломинский, 1976).

Различие просто группы и коллектива лучше всего представить в табличном виде, графически (таблица 2). Нелишним будет заметить, что признаки, характеризующие коллектив, отражают идеальное представление о коллективе, свойственное его идеологам.

Таблица 2

Отличие коллектива от группы

Коллектив	Группа
Сознательное, добровольное объединение людей для совместной деятельности во всех сферах жизни общества	В группу объединяются, чтобы противостоять внешним вызовам, а также с целью получения групповых ресурсов
Представители коллектива ориентированы на ценности, являющиеся общественно значимыми	Ценности, регулирующие деятельность группы, не обязательно являются общественно значимыми. Это могут быть антиобщественные ценности
Деятельность коллектива носит исключительно общественно значимый характер, т.е. направленный на благосостояние народа в целом	Деятельность группы может носить эгоистичный характер и направлена на личное обогащение ее членов. Деятельность группы может носить антиобщественный характер
В коллективе отношения носят деловой и товарищеский характер	В группе важны эмоциональные отношения, опосредующие ее активность
Коллектив отличают открытость и связь с другим коллективом	Существуют замкнутые группы, выход из которых ограничен. К их числу относятся преступные группы
Коллектив формируется организованно и целенаправленно для выполнения определенных задач	Группа возникает стихийно либо под началом лидера для удовлетворения узколичностных целей
Коллектив, как правило, состоит из нескольких микрогрупп и может быть разнообразен по образованию и возрасту его членов	Группа немногочисленна и однородна по составу
Коллектив отличается некоторой устойчивостью состава и длительным временем существования	Группы более подвижны по составу и после достижения цели распадаются
Каждый член коллектива подчиняет личные цели общественным. Присутствует общая ответственность за результаты деятельности коллектива	Каждый член группы выстраивает личностные цели в рамках групповых, но главную ответственность за результаты деятельности группы несет ее лидер
Главная задача коллектива — воспитание личности	Задачу воспитания личности группа перед собой не ставит
Руководитель назначается вышестоящей структурой	Руководство группой осуществляет эмоциональный лидер из числа членов группы
В коллективе не приветствуется индивидуализм, поэтому интересы личности отражают интересы коллектива	В группе возможны интересы индивида, противоречащие интересам других членов группы

В 1984 году А. И. Донцов в книге «Психология коллектива» обобщил основные признаки коллектива, они следующие:

1) цель деятельности группы является полезной для общества в целом, т.е. активность коллектива ориентирована на благосостояние народа;

2) идейное, ценностно-ориентационное единство членов группы. Представители коллектива ориентированы на одни ценности, являющиеся общественно значимыми;

3) открытость совместной общественно-трудовой деятельности. Данная группа открыта для контроля со стороны общественных структур. Также в коллектив можно легко войти и выйти из него;

4) коллектив формируется организованно и целенаправленно. Руководство коллективом осуществляется назначенным извне управленцем, однако возможно, если управленец назначается из числа членов группы;

5) коллектив может быть составлен из различных микрогрупп, которые решают разные задачи, отвечающие единой общественно значимой цели;

6) достаточно стабильная социально-психологическая общность с перспективой развития. Коллектив формируется для решения долгосрочных задач;

7) коллектив является главным инструментом воспитания социальных качеств человека, т.е. его личности.

Психологические признаки коллектива

Коллектив как разновидность малой группы считается явлением, в котором сложилась устойчивая система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся **на самоотдаче для обеспечения благосостояния общества в целом.** Такие отношения в отечественной социальной психологии считаются коллективистскими.

Коллективистские отношения определяются через понятия «нравственность», «ответственность», «открытость», «коллективизм», «контактность», «организованность» и «эффективность». **Проявления данных отношений в группе являются психологическими признаками наличия коллектива.**

Под **нравственностью** имеется в виду построение межличностных отношений в группе на нормах и ценностях общечеловеческой морали.

Ответственность понимается как добровольное принятие коллективом на себя обязательств перед обществом за судьбу каждого члена группы. Ответственность также проявляется в требовательности коллектива к себе как субъекту деятельности и каждому члену этого коллектива. Также ответственность коллектива проявляется в сознательном подчинении общественной дисциплине, внимательном отношении к частному и общественному имуществу.

Под **открытостью** коллектива понимается свобода выхода и входа, а также способность устанавливать и поддерживать взаимоотношения с другими группами. Оказание разнообразной помощи группам и людям, нуждающимся в этой помощи, также является показателем открытости коллектива. Важно отметить, что закрытая группа по формальным признакам не может быть признана коллективом. Исключением является специфическая деятельность отдельных групп, в которых принцип открытости не главный. Это группы, выполняющие общественно важную функцию по соблюдению государственной безопасности и в силу специфики являющиеся закрытыми.

Понятие «**коллективизм**» включает в себя стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Коллективизм — это также самоотдача, организация усилий, направленных на благосостояние группы и каждого ее члена. Проявлением коллективизма является неравнодушное отношение к проблемам коллектива, поэтому приветствуется как совместная, так и индивидуальная активность в решении вопросов жизнедеятельности группы.

Еще одним признаком коллектива является **контактность** его членов. Под контактностью понимаются доверительные и эмоционально благоприятные взаимоотношения членов

группы. О контактности членов коллектива можно судить по доброжелательности и уважению, царящим в группе. О контактности также говорит благоприятный социально-психологический климат в группе.

Организованность проявляется в умелом взаимодействии членов коллектива, в бесконфликтном распределении обязанностей, во взаимной помощи и поддержке друг друга. Стоит отметить, что наличие организованности отражается на эффективности деятельности коллектива.

Успешность решения задач группой является показателем ее **эффективности**, а показателем эффективности коллектива является сверхнормативный эффект, который представляет собой результативность в среднем более высокую, чем в других группах, похожих по численности.

Малых групп, которые полностью бы отвечали всем перечисленным требованиям коллектива, на практике немного. **Большинство реально существующих малых групп занимает промежуточное положение между слаборазвитой группой и высокоразвитым коллективом**. По отдельным своим социально-психологическим параметрам эти группы вполне могут претендовать на то, чтобы называться коллективами, однако по другим признакам серьезно уступают им. Представленную модель надо рассматривать скорее как идеал, которому должны соответствовать истинные коллективы.

Социально-психологическая характеристика коллектива

Помимо общепсихологических признаков коллектив обладает социально-психологическими характеристиками, т.е. в нем присутствуют элементы групповой динамики, свойственные малой группе. Напомним, что этими элементами является лидерство, сплоченность, социально-психологический климат, статусно-ролевая структура, генезис (развитие) группы и многое другое.

Основным структурным элементом коллектива является наличие руководителя, назначающегося извне, т.е. вышестоящими организациями, в которые коллектив входит составной частью. Руководитель коллектива не является эмоциональным лидером, поэтому не всегда группа ему симпатизирует. Назначенный извне руководитель выполняет некий предписанный функционал. В частности, он призван выступать посредником между двумя объединениями — возглавляемой группой и вышестоящей организацией. Интересы этих объединений не всегда совпадают, поэтому **главная функция руководителя в нахождении компромисса между потребностями группы и заданиями вышестоящей организации.**

Считается, что зрелый коллектив обладает высокой сплоченностью и благоприятным социально-психологическим климатом. За сплоченность и социально-психологический климат коллектива отвечает его статусно-ролевая структура. Например, если большинство членов группы принадлежат к высокостатусным, то в ней вероятнее благожелательная обстановка или позитивный эмоциональный настрой. С другой стороны, низкостатусные характеристики членов группы говорят о низкой сплоченности и негативном эмоциональном настрое членов группы (подробно на эту тему в главе «Сплоченность группы»).

В зрелом коллективе межличностные конфликты сведены к минимуму или они гасятся в своем «зародыше». Особенностью коллектива является совместное разрешение противоречий, возникающих на почве удовлетворения индивидуальных потребностей.

Доминирование общественных интересов над индивидуальными также является показателем социально-психологической зрелости коллектива. Индивидуальные потребности не запрещены, но они зависимы от общественных потребностей. В частности, потребность в высокой заработной плате конкретного индивида оправданна только после одобрения коллектива, основанного на трезвой оценке его возможностей и общественных интересов в целом.

Индивидуальная уступка групповым решениям является основным идейным признаком коллективизма и одновременно показателем социально-психологической зрелости коллекти-

ва. В основе групповых решений известный принцип «Коллектив — всегда прав!», поэтому решения коллектива по определению являются правомочными настолько, что к ним нужно прислушиваться. Несогласие же с коллективным решением — это индивидуальный оппортунизм, считающийся недоработкой коллектива.

Команда как малая группа

Термин «команда» обрел научное звучание лишь в самые последние десятилетия. Появился термин во многом благодаря исследованиям в области психологии управления. Считается, что эффективный менеджмент зависит от наличия сформированной команды. Именно поэтому в литературе много места уделяется исследованиям «командообразования».

В трактовке команды немало общего с описанием коллектива. Сходство можно обнаружить в работах отечественных авторов прошлых лет. Так, **команда — это группа высокого уровня развития, сходная по своим социально-психологическим характеристикам с коллективом.** Команда ориентирована на общественные ценности, которые являются личностно значимыми для ее членов. Межличностные отношения в команде опосредованы общественно значимой деятельностью. Таким образом, в команде есть признаки, свойственные коллективу: коллективизм, контактность, ответственность, открытость, организованность… Однако существуют отличия, которые являются принципиальными для команды.

Команды, не имеющие признаков коллектива. Например, такой командой может быть преступная группа, ориентированная на личностное обогащение. Поэтому **главное в команде — это высокий профессионализм каждого члена группы и группы в целом**. Также признаком команды является взаимозаменяемость умений членов группы. Следовательно, преступная группа может быть командой, если в ней высокий профессионализм членов группы соседствует с их взаимозаменяемыми умениями.

Каждый член команды в случае необходимости может выполнять действия другого. Например, в команде, управляющей предприятием, главный бухгалтер в ситуации необходимости может подменить экономиста, который способен подменить главного инженера, а тот в свою очередь, может выполнять функции главного бухгалтера и т.д. Итак, **команда — это группа высокопрофессиональных людей с взаимозаменяемыми умениями.** Главное в команде — это способность членов группы подменять умения партнера.

Таким образом, **команду фактически можно рассматривать как высокопрофессионального субъекта совместной деятельности.** Исследование команд, безусловно, чрезвычайно актуальное и перспективное направление работы с группами. Многообразные вызовы современного мира все более требуют от людей именно высокопрофессиональных форм взаимодействия.

Термин «команда» относит группу к профессиональной деятельности. Однако возможна группа детей, которых называют «дворовая команда». В спортивной детской команде можно наблюдать взаимодополняемые умения. Например, футбольный вратарь в случае необходимости становится полевым игроком, защитник переходит в нападение, а последний — в защиту. Таким образом, взаимозаменяемость игроков в спортивной группе как нельзя более полно отражает процессы, происходящие в классической команде.

Итак, в команде узкая специализация не приветствуется. Наоборот, здесь широкая специализация с умениями в различных сферах деятельности: финансовой, технической, управленческой, коммуникативной, спортивной и т.д. В России типичным примером команды, отвечающей вышеобозначенным характеристикам, было управление ОАО «Норильский никель». Костяк команды после приватизации предприятия, т.е. в конце 90-х годов XX века, насчитывал от четырех до восьми человек, занимающих все ключевые посты на предприятии: управление людскими ресурсами, финансовыми, техническими, информационными и т.д. Еще одним примером является команда «знатоков» в телевизионной программе «Что? Где? Когда?». Это также группа людей с взаимозаменяемыми умениями.

Несмотря на большие ожидания научной разработки феномена «команда», в последнее время исследования в этой области сокращаются. В частности, стало меньше тренингов по командообразованию, и дело не только в дефиците финансовых средств возможных заказчиков. Изменились представления об эффективности деятельности команды. На практике было обнаружено, что многие предприятия, возглавляемые командой, которые начинали свою работу на заре новой российской экономики, распались, не добившись желаемого результата.

Психологический анализ феномена «команда», во всяком случае в российской действительности, обнаружил, что в данном феномене проигнорирована роль лидера, которая призвана выступать связующим звеном внутригрупповых и межгрупповых процессов.

В базовой версии феномена «команда» лидер не нужен, так как его функции распределяются между ее членами. Однако команда без лидера оказалась нежизнеспособна. Оказывается, нужен человек, который может принимать решения, способен другим доказать правоту своих решений, а также отвечать за принятые решения. Известно, что решения, принятые сообща, т.е. командой, не обеспечивают ответственности за эти решения. В данном случае работает правило: «Там, где отвечает группа (команда), не отвечает никто». Кстати, ОАО «Норильский никель» сегодня возглавляется одним человеком — Владимиром Потаниным, который в роли бессменного генерального директора назначает сменяемых членов своей команды.

Малая группа на примере бригады

Бригада так же, как и команда, имеет много точек соприкосновения с коллективом. Но если коллективом является любая группа, отвечающая принципам общественной важности, то бригада прежде всего профессиональный производственный коллектив. Конечно, он в идеале не имеет отношения к одноименному российскому фильму «Бригада», снятому в 2000 году режиссером Алексеем Сидоровым.

Вместе с тем бригадой может быть преступная группа. В этом случае бригада — это форма объединения людей, занятых антиобщественной деятельностью. Однако чаще всего под бригадой понимается некая производственная группа, выполняющая конкретную работу, в которой много физического труда. На практике нет бригады компьютерщиков или программистов, нет также бригады бухгалтеров или экономистов, но есть бригада строительная, машиносборочная, бригада слесарей, сварщиков и т.д.

Таким образом, **основной характеристикой бригады является наличие большого количества физического труда**. В свою очередь, в команде, являющейся также разновидностью коллектива, наличие физического труда не главное. В команде с ее высокопрофессиональными взаимозаменяемыми умениями важен интеллект ее членов. Спортивные команды в данном случае не в счет. Однако в них также высок интеллектуальный потенциал. В бригаде важен не интеллект ее членов, а их производственные умения, реализуемые в узкой специализации, когда каждый член бригады выполняет строго отведенные функции. Выбытие человека из бригады ведет за собой невыполнение работ, которые за ним закреплены.

Бригада отличается от команды не только по интеллектуальным признакам деятельности. Если целями команды является организация производства, работы подконтрольных структурных объединений, то целью бригады является выполнение конкретных рабочих заданий, исходящих от команды. В области строительства бригады штукатурят, кладут кирпич или заливают бетон; в области машиностроения изготавливают детали, собирают узлы автомобиля. Таким образом, **бригады следует признать специфической особенностью производственных объединений, выполняющих физическую работу,** контроль над которой исходит от вышестоящих структур, представленных чаще всего командами.

Бригаде свойственна специфическая статусно-ролевая структура, которая отражает сферу производственной деятельности группы. Ролевое поведение членов бригады обуслов-

лено их профессиональной специализацией и по статусу не делится. Можно сказать, что в бригаде равенство ролей и отсутствует иерархия статусов.

Равенство ролей распространяется также на бригадира, который в производственной группе имеет эмоциональный ресурс. Он основан на универсальных производственных умениях бригадира. Поэтому бригадиром назначается самый высокопрофессиональный работник, имеющий навыки в различных сферах деятельности.

Одна из главных функций бригадира — создание (или поддержание) благополучного социально-психологического климата. Поэтому лидером бригады может быть назначен член группы, умеющий устанавливать контакты со многими, в том числе с другими группами и социальными структурами; бригадир обладает не только широкими производственными умениями, но и способностью разрешать межличностные конфликты, а также на оптимальном уровне поддерживать благоприятный социально-психологический климат группы членства.

Бригада ограничена по численности. Например, в ней чаще всего не более 15 человек. В этой связи в бригаде вероятен высокий контроль деятельности каждого ее члена, понижена социальная леность ее членов, но повышена социальная фасилитация, есть огруппление мышления и деиндивидуализация (подробно об этом в главе «Взаимовлияние человека и группы»).

Семья как малая группа

Семье с точки зрения группы присущи следующие элементы групповой динамики: специфическая статусно-ролевая структура, социально-психологический климат, сплоченность, имеется лидер. Как правило, эту роль выполняет один из супругов. В благополучной семье практикуется конформизм, или межличностная уступка, так необходимая для ее жизнедеятельности. Особенностью семьи является неформальный характер отношений, основанный на принципах взаимной симпатии членов группы. Отсюда **главное предназначение семьи — в возможности осуществления индивидом психотерапевтических процедур.** Этому способствует возможность искренне и с доверием выражать свои чувства, говорить о наболевшем, ожидать и получать помощь. Ничего похожего в других группах нет. Семья, ориентированная на общение, на эмоциональную и материальную поддержку друг друга, не только выполняет свою главную функцию, но и эффективно противостоит современным вызовам общества: стрессу, наркомании, алкоголизации, информационному засилью средств массовой пропаганды и т.д.

Важность психотерапевтической составляющей семьи очень высока, так как **при эмоциональном неблагополучии одного из супругов союз распадается**, что сказывается на здоровье каждого члена группы (семьи).

Итак, семья строится на основах симпатии членов группы друг другу. Поэтому особенностью семейной группы является эмоциональная привязанность членов группы друг к другу. Элементы симпатии есть в каждой группе, но для семьи они базовые. Конечно, существует возможность построить семью на рациональных началах, т.е. по договоренности. Но практика свидетельствует о нежизнеспособности таких семейных групп. Дело в том, что в семье эмоциональная близость супругов определяет сплоченность, социально-психологический климат, конформизм, межличностные конфликты, влияет на эффективность лидерства. А в команде, бригаде, звене… взаимоотношения людей формализованы, т.е. строятся на их ролевой и статусной позиции, где начальник контролирует подчиненного, который часто вынужден подчиняться начальнику.

Наряду с существенными отличиями семьи от других групп она так же, как команда и бригада, является коллективом. Важная общественная функция семьи реализуется в воспитании детей. Другой важной функцией семьи является создание благополучных условий, отражающихся на позитивном эмоциональном состоянии ее членов, что приводит к эффективности их деятельности на трудовых постах.

Ролевое поведение мужа и жены разное. Как правило, мужчина в семье выполняет лидерскую роль. Он отвечает за взаимодействие семьи с внешним миром, например защищает от внешней агрессии. Мужчина, в случае необходимости, выполняет тяжелую физическую работу, определяет семейный бюджет, перспективы развития семьи: где жить, на какие средства, как количественно развиваться.

Жена поддерживает мужа, заботится о домашнем очаге. Женщина питает семью своими эмоциями, мужчина — своим интеллектом. В воспитании детей оба родителя участвуют в равной степени, в хозяйственно-бытовых вопросах — по мере возможности каждого.

По данным исследователей, в частности Джоша Макдауэлла, если мужчина и женщина отказываются выполнять предписанные природой роли, то, как правило, в семье нет благополучия. Замечено, что смена гендерных (половых) ролей часто приводит семью к несчастью, отсутствию материального благополучия, пьянству, домашнему насилию, изменам, душевному нездоровью детей, распаду семьи.

С точки зрения американского исследователя Д. Макдауэлла, семьи, в которых главой является мужчина, практически не обращаются к семейным психологам: у них нет серьезных межличностных проблем. А семьи, в которых женщина главенствует или борется за власть, обращаются к психологам в огромных количествах. И не только сами супруги обращаются, но и их дети, которые потом, вследствие ошибок родителей, не могут устроить свою личную жизнь (Макдауэлл. Секрет любви).

Известный американский семейный психолог Добсон Джеймс пишет в своей книге: «Западный мир стоит на великом перепутье в своей истории. На мой взгляд, от наличия или отсутствия мужского лидерства будет зависеть само наше существование» (Добсон. Любовь на всю жизнь. Секреты прочного брака).

С точки зрения Д. Макдауэлла, автора книги «Секрет любви», «одним из показателей здоровых взаимоотношений является появление большого количества незначительных фраз, которые имеют смысл только для супругов». Среди самых распространенных: милый, дорогой, котенок, зайка. Кстати, известно, что основной причиной измен со стороны женщин часто является их неудовлетворенность недостатком общения с мужем, недостаточной эмоциональной близостью с ним.

Подростково-юношеские группы

В данную категорию попадают дружеские объединения сверстников, а также ученические классы общеобразовательных школ и студенческие группы вузов и ссузов (средние специальные учебные заведения).

Ученические классы являются разновидностями коллектива. Такой же разновидностью, как команды и бригады. Но если последние группы могут быть антисоциальными, то ученические классы по определению только просоциальными. Особенностью ученических классов является их образовательная направленность. К категории образовательных также относятся студенческие группы вузов и ссузов.

Дружеские объединения сверстников представляют модель малых групп с выраженной досуговой ориентацией и преобладающим развитием эмоциональных отношений, порождаемых взаимными симпатиями людей. В данную категорию можно отнести как социально, так и антисоциально ориентированные подростково-юношеские группы (о последних подробно в теме «Антисоциальные неформальные группы» настоящего раздела).

Являясь разновидностью коллектива, ученические классы функционируют по схожим признакам. В частности, они существуют официально. Учеба в школе, вузе и ссузе является общественно полезной деятельностью учащейся молодежи.

Лидер класса или староста студенческой группы назначается извне, как правило, классным руководителем или куратором. В старших классах и студенческих группах возможен эмоциональный лидер, т.е. выбранный из рядов членов группы. Выбор обычно падает на

самого дисциплинированного, ответственного и активного члена группы. Староста класса или студенческой группы выполняет формальные функции. Он посредник между группой и вышестоящими структурами. Староста образовательной группы является своеобразным транслятором при передаче информации от курирующих образовательных структур — администрации школы или деканата вуза — членам образовательных групп.

На процессы групповой динамики староста не оказывает непосредственного влияния. Он поставляет информацию об этих явлениях куратору. Последний вмешивается в жизнедеятельность образовательной группы, если есть угроза ее целостности.

Межличностные отношения образовательных групп во многом опосредованы явлениями межличностной аттракции (симпатия между членами группы). По этому же принципу происходит статусное деление членов группы. На верху социальных предпочтений симпатичные и привлекательные индивиды, низкий же социальный статус у неконтактных, агрессивных и неумных индивидов.

Особенностью образовательных групп является отсутствие конфликтов по поводу ролевой принадлежности, например, нет борьбы за официальное лидерство, за место старосты класса или студенческой группы. Основными источниками межличностных конфликтов являются психологические качества членов группы. В частности, конфликты возникают на почве грубости, агрессивности и нетактичности некоторых представителей таких групп.

Ученический класс или студенческая группа могут делиться на высоко- и низкоразвитые. Высокоразвитые образовательные группы имеют благоприятный микроклимат, высокую сплоченность; в них отсутствуют или сведены к минимуму межличностные конфликты; присутствуют взаимопомощь и сотрудничество при участии в социально ориентированных мероприятиях. Соответственно, низкоразвитые образовательные группы, как, впрочем, и любые другие группы — команды, бригады, коллективы, звенья, отделы, — являются низкоразвитыми, если социально-психологический климат в них неблагоприятный, низкая сплоченность, межличностные отношения конфликтные, отсутствуют взаимопомощь и сотрудничество.

Разновидностью естественных групп являются **тренинговые и терапевтические группы.** Специально останавливаться на них не имеет смысла, так как они символизируют собой созданную психологами некую искусственную реальность, полезную членам группы в плане развития навыков социального взаимодействия и преодоления эмоциональных нарушений.

Референтные группы

Открытие феномена «референтная группа» принадлежит американскому исследователю Г. Хаймену, который в 1942 году в экспериментах показал, что **некоторые люди в своей самооценке ориентируются на оценку определенных людей**. Этих значимых других Г. Хаймен назвал референтной группой. В последующем определение референтной группе дал Г. Келли, он же выделил две ее функции: сравнительную и мотивационную. Сравнительная функция проявляется в том, что человек сравнивает свое поведение с нормами референтной группы. Мотивационная функция заключается в том, что человек стремится попасть в референтную группу, нормы и ценности которой являются для него притягательными (Келли, 1984).

Важно отметить, что в отечественной социальной психологии вопросы референтности групп раскрыты очень поверхностно. Это видно по определению референтной группы, под которой понимают «значимый круг общения». Это круг лиц, выбранных из состава реальной группы и особо значимых для индивида. Обнаруживается значимый круг общения по результатам социометрии. Напомним, что в основе социометрии диагностика межличностной аттракции испытуемых. Соответственно, круг симпатичных для индивида членов группы и есть его значимый круг общения.

Итак, «референтность» — это субъективный образ группы, отражающий важность ее для человека. Референтной группой может быть коллектив, бригада, команда, а также кон-

кретная семья. Главное, чтобы эта группа людей была эталоном или образцом для подражания конкретного человека.

Референтные группы бывают двух видов: реальная и воображаемая, она же условная. Реальная группа существует физически, например конкретная футбольная команда или группа психологов, а также любая другая группа, не имеющая определенных численных границ.

Реальной является также группа членства. Это малая группа, в которой человек учится или работает. Реальная референтная малая группа является ею, если она значима для человека, ее ценности для него важны и выступают побудителями его поведения.

Воображаемая (или условная) группа является ею только в сознании конкретного человека. Члены такой референтной группы не подозревают об «объединении» их в субъективном пространстве человека. Такая группа, как правило, немногочисленна, например от 3 до 6 человек.

Референтная группа (вне зависимости от ее вида) выполняет две важные функции:

1. Мотивирует индивида быть принятым в ней. Подразумевается, что члены референтной группы являются ориентиром для индивида. Установки и ценности группы являются притягательными настолько, что индивид стремится стать членом определенной группы.

2. Референтная группа является эталоном, точкой для сравнения, при помощи которой индивид может оценивать себя и свое поведение.

В обоих случаях референтная группа регулирует и побуждает поведение индивида. Однако в первом варианте группа мотивирует на принятие или неприятие человека в свои ряды. Так, поведение индивида, соответствующее нормам референтной группы, является основанием включения его в эту группу.

В ситуации условной референтной группы ее нормы и установки являются инструментом, при помощи которого индивид может оценивать себя и других. Группа служит лишь эталоном для формирования оценок. Данную функцию группы можно обозначить следующими словами: «Скажи мне, кто входит в твою референтную группу, и я скажу о твоих жизненных планах»!

В отечественной социальной психологии совсем нет исследований психологического механизма выделения личностью референтных групп. Особенно важно знать этот механизм в подростковом возрасте относительно разновидностей референтных групп: реальных и воображаемых. Эти исследования имеют практический выход в менеджменте, возрастной психологии и педагогике. Например, знание психологического механизма выделения подростком референтных групп позволило бы целенаправленно регулировать этот процесс. Одно дело, когда референтной группой является преступная группа, и совсем другое, когда высокоразвитый коллектив.

Знание о референтности возглавляемой группы в представлениях ее членов важно для менеджера любых профессиональных групп. **Лояльность, самоотдача и эффективность выше в группах, которые ее членами рассматриваются референтными**, тогда как индивидуальные усилия в нереферентной группе низкие. Замечено, что в нереферентной группе неблагоприятный социально-психологический климат, низкая сплоченность, межличностные отношения формализованы и построены на статусных позициях членов группы; возможны затяжные межличностные конфликты.

Вместе с тем в нереферентной группе высок уровень самоконтроля ее членов, поэтому не наблюдается деиндивидуализации; выражена самореализация, поэтому понижен уровень огруппления мышления; не «работает» социальная фасилитация, поэтому присутствует социальная ингибиция (подробно на эту тему в главе «Взаимовлияние человека и группы»).

ЧАСТЬ 2. Развитие малых групп

Вопросы группообразования волнуют многих исследователей. Интерес к данному явлению продиктован желанием прогнозировать процессы групповой динамики: знание этапов развития группы позволит их контролировать. Важны прогнозы в феномене распределения и принятия ролей членами группы, возникновении межличностных конфликтов, выборе и сменяемости лидера. В первую очередь в этих ключевых элементах групповой динамики заинтересован исследователь, оказывающий помощь в бесконфликтном группообразовании. Также эти сведения важны специалистам, организующим эффективные производственные группы. Данные сведения важны в практике воспитательной работы общеобразовательных школ, в детских садах, учреждениях дополнительного образования и многих других социальных структурах.

На сегодня существует несколько десятков моделей группообразования, рассматривающих этот феномен с различных позиций. Остановимся на некоторых, представляющих определенный профессиональный интерес. В частности, среди авторов, вызвавших этот интерес, следует выделить американских социальных психологов У. Бенниса, Г. Шепарда, М. Вудкока, Д. Фрэнсиса, М. И. Келли и Б. Такмана, отечественных исследователей И. П. Волкова, А. В. Петровского и Л. И. Уманского.

В теории группообразования У. Бенниса и Г. Шепарда процесс формирования группы проходит четыре этапа, которые они называют «субфазы». Теория построена на описании процесса выбора и смены лидера. Соответственно, каждая «субфаза» отражает специфику ориентации группы на лидера (Беннис, Шепард, 1984).

В теории М. Вудкока и Д. Фрэнсиса рассматривается пять стадий развития группы: притирка, ближний бой, экспериментирование, эффективность и зрелость. Группа в своем развитии проходит от первого впечатления друг о друге до эффективной деятельности.

На стадии притирки члены вновь образованной группы присматриваются, скрытно определяют индивидуальные цели и задачи, причины прихода индивида в группу. Исследовательская работа продолжается некоторое время, поэтому коллективный труд на данном этапе отсутствует.

Во втором периоде происходит выбор лидера; образуются группировки, которые начинают критиковать лидера; происходит борьба за лидерство. Большое значение приобретают межличностные отношения.

Третью стадию авторы назвали «экспериментирование», члены группы оценивают свои способности, понимают возможности членов группы. Возникает желание экспериментировать и работать эффективно.

На четвертой стадии группа обладает достаточным опытом и эффективно использует имеющиеся возможности в решении сложных вопросов своего функционирования группы. Группа эффективно преодолевает сложности; возникающие проблемы творчески решаются.

На пятой стадии — зрелости — между членами группы существуют прочные дружеские связи. Группа может переживать сплоченность, а индивидуальные цели подчиняются общественным. В группе благоприятная психологическая атмосфера; многие ее члены участвуют в принятии групповых решений (Вудкок, Фрэнсис, 1991).

Двухфакторная, или двухмерная, модель развития Б. Такмена получила, пожалуй, самую большую популярность. Такмен представляет теорию развития группы, исходя из анализа условий, в которых она формируется. В качестве условий он рассматривает две стороны: групповую и межличностную активность. Каждая из этих сторон в своем развитии проходит четыре этапа (или стадии).

В сфере межличностной активности Такмен выделяет стадии проверки и зависимости, внутреннего конфликта, групповой сплоченности и ролевой соотнесенности.

В сфере групповой, или деловой, активности автор выделяет этап ориентировки в задаче, эмоционального ответа на требования задачи, открытого ответа релевантными интерпретациями и принятия решений (цит. по: Кричевский, 2001).

Отечественный исследователь **И. П. Волков при построении концепции «Эмоциональная динамика группообразования»** исходил из работ, выполненных по межличностному общению в малых группах. В рамках его концепции группа проходит следующие этапы:

1. **Этап первичного восприятия и опознания**. На этом этапе формируется первое эмоциональное впечатление о партнерах, основанное на его индивидуальной памяти из прошлого. Формируются установки в адрес партнеров, основанные на первом впечатлении.

2. **Этап сближения**. На этом этапе происходит оценка членов группы, их способностей и возможностей. Также осуществляется оценка себя на фоне возможностей других; рассматриваются варианты совместных действий; оцениваются роли партнеров по группе.

3. **Этап совместного действия**. Происходит принятие межличностных ролей; на основе оценки способностей и возможностей членов группы происходит определение их социального статуса.

4. **Этап сцепления**. Формируются и принимаются нормы общения; появляется чувство общности «мы». Принимаются и реализуются перспективные планы развития группы (Волков, 1978).

В 1967 году в социально-психологической лаборатории, созданной в Курском государственном педагогическим институте, Л. И. Уманский предложил параметрическую концепцию развития коллектива. (Справедливости ради: концепция Уманского представляет собой не динамику развития группы (коллектива), а только признаки наличия коллектива.) Итак, признаками наличия коллектива по Уманскому являются:

- наличие общих ценностей для всех членов группы;
- наличие совместной деятельности;
- эмоциональное единство группы;
- способность противостоять трудностям и т.д. (Уманский, 1980).

Теория группового развития У. Бенниса и Г. Шепарда

Американские социальные психологи У. Беннис и Г. Шепард в 1958 году представили теорию группообразования, где отразили свое видение процессов групповой динамики, таких как: стадии формирования группы, наличие микрогрупп, выбор лидера и его сменяемость (Беннис, Шепард, 1984).

Теория Бенниса и Шепарда рассматривает группообразование с позиции лидера. Так, все групповые процессы центрированы на лидере, его выборе и сменяемости. Например, в начале своего пути группа выбирает лидера; со сменой лидера происходит поступательное развитие элементов групповой динамики.

Авторы теории в качестве экспериментальных групп рассматривали Т-группы. Это тренинговые группы, создаваемые для оптимизации межличностных отношений, помощи индивидам, переживающим проблемы социальной адаптации. **Схемы развития тренинговых групп авторы перенесли на все разновидности малых групп.**

Теория группообразования создана в рамках психоаналитического подхода Зигмунда Фрейда. Согласно его взглядам, «…каждый член группы связан либидозным отношением, с одной стороны, с лидером, а с другой — с остальными членами». **Группа, по З. Фрейду, проходит следующие универсальные стадии своего развития (по спирали):** в начале своего функционирования члены группы в большинстве подчиняются власти, затем вырабатывается непослушание власти, затем снова зависимость от власти и, наконец, внутригрупповое сотрудничество (цит. по: Берн, 2002).

В межличностных отношениях членов группы просматриваются две либидозные тенденции, которые вступают в противоречие друг с другом:

- ориентация членов группы на власть, на взятие и распределение власти;
- ориентация членов группы друг на друга.

Суть теории группообразования, представленной У. Беннисом и Г. Шепардом, заключается в том, что **ориентация на власть и на других, с которыми индивиды приходят в группу, мешают эффективной коммуникации.** Подгруппа, ориентированная на власть, приходит в противоречие с подгруппой, ориентированной на тесные межличностные отношения внутри группы.

Основные формы поведения членов группы на этапе ее становления:

- по отношению к власти: бунт, подчинение или уход из группы;
- по отношению к членам группы: деструктивность, соперничество, эмоциональное подавление (уступка групповому давлению), в крайних вариантах — уход из группы.

В начале своего функционирования все индивиды делятся на четыре подгруппы:

По отношению к власти:

• **зависимые** — сразу принимают нормы и правила группы; ориентируются на власть; признаются в преданности власти;

• **независимые** — не принимают нормы и правила группы; власти сторонятся; почтения власти не оказывают.

По отношению к рядовым членам группы:

• **сверхличностные** — стремятся к установлению межличностных контактов;

• **контрличностные** — сторонятся всяких социальных контактов. Ведут себя независимо; не вступают в группировки; не принимают участия в групповых мероприятиях.

С точки зрения Бенниса и Шепарда, к**райние характеристики подгрупп являются конфликтными**. Это подгруппы зависимых и контрличностных. Зависимые признаются конфликтными, так как согласны с любой властью. Они легко поддерживают власть и так же легко от нее отказываются. Их конфликтность в ненадежности; они одновременно всегда согласны с властью и ей не доверяют.

Конфликтность контрличностных в том, что они принципиально не участвуют в групповых процессах, выступая их критиками и контрагентами. Члены данной подгруппы критически настроены как по отношению к власти, так и по отношению к членам группы.

Неконфликтными являются независимые и сверхличностные. Они обеспечивают продвижение группы к эффективной коммуникации. Но если первые не участвуют в групповых процессах, то вторые, наоборот, только и заняты налаживанием межличностных и внутригрупповых связей.

У. Беннис и Г. Шепард выделяют 4 фазы группообразования. **Группа проходит путь в своем развитии от диффузных и поверхностных межличностных отношений до сотрудничества и взаимопомощи.**

1-я субфаза. Каждый член новой группы ищет оптимальные формы поведения, поэтому проигрывает роли, знакомые по членству в других группах.

В начале функционирования группы выбирают лидера. Внимание падает на человека, с которым группа ассоциирует активность и творчество. Группа ожидает, что данный человек в роли лидера будет воплощать идеализированные планы в реальность. Многие смотрят на лидера с надеждой, полагаясь на его активность и творческие способности.

2-я субфаза. Нарастает критика и недовольство в адрес лидера — он не оправдывает надежд некоторых активных членов группы. В группе начинают формироваться две подгруппы с разными взглядами на власть. Одна подгруппа поддерживает власть, другая — сильно критикует. Назревает конфликт между подгруппами. Лидер недоумевает и не видит своей вины. Он ожидал поддержки со стороны группы, которой не дождался. А группа считает, что лидер пассивен и ее ожидания не оправдывает. Смена лидера наступает, когда подгруппа его сторонников переходит в подгруппу его противников.

3-я субфаза. На этой фазе **происходит мобилизация конструктивных сил, занятых поиском лидера.** Большинство членов группы пытаются найти компромисс при выборе лидера. Их взор обращается к независимым, которые назначаются спасителями ситуации. Во многом выбор в сторону независимых объясняется их нейтралитетом в отношении к власти. Независимый удобен для большинства, так как не поддерживает ни одну из подгрупп.

Итак, ситуация обостряется, напряжение растет; прежнего лидера смещают и на его место ставят независимого. Группа консолидируется вокруг нового лидера.

4-я субфаза. Группа сплочена, счастлива, расслаблена. Начинается фаза поиска новых форм взаимодействия. Группа с надеждой смотрит на нового лидера и ожидает от него активности, инициативы и творческого подхода в обеспечении жизнедеятельности группы.

Авторы теории группообразования выделяют также 5-ю субфазу, при которой в группе нарастает усталость, апатия и поиск нового лидера … И так по спирали.

ЧАСТЬ 3. Социальная психология малых неформальных групп

Неформальная группа формируется на основе личных интересов и потребностей ее членов и представляет собой альтернативу официальным структурам, таким как производственная бригада, отдел, ученический класс и им подобным. Термин «неформальные группы» впервые применил Элтон Мэйо — американский исследователь, известный как организатор и руководитель Хотторнского эксперимента в США (штат Чикаго). Проводя психологические исследования на заводе «Вестерн Электрик» с 1927 по 1934 год, он обнаружил, что в рамках формальной производственной группы численностью 25—30 человек образуются неформальные группы по интересам. Их численность составляет 3—5 человек (иногда больше), и они являются альтернативой официальной (или формальной) группе (Шульц Д., Шульц С., 2003).

Исследования показали, что создание трудового или учебного коллектива является социальной средой, где люди взаимодействуют отнюдь не только по предписаниям руководства. В рамках официальных структур или групп образуются подгруппы или микрогруппы. Межличностные отношения в таких микрогруппах опосредованы личными потребностями, иногда по направленности интересов противоречащими официальным структурам. Противоречие обусловлено удовлетворением эгоистичных потребностей, часто отличных от потребностей официальных структур.

Таким образом, неформальные объединения людей по интересам небольшой численностью в рамках официальных групп правильно называть микрогруппой.

Термин «неформальная группа» используют также применительно к объединениям молодежи. Они отличаются от микрогрупп тем, что обладают специфическим явлением, получившим название «субкультура».

Субкультура неформальных групп может существенно отличаться по содержанию от официальной культуры, сложившейся в обществе. Такими неформальными группами, имеющими специфическую субкультуру, являются известные всем группы панков, хиппи, скинхедов, металлистов и многие другие.

Социальная психология микрогрупп

В силу разнообразия интересов членов коллектива в нем образуются различные социальные микрогруппы, которые можно назвать группой друзей или товарищей. Они возникают в результате более или менее длительного общения, основанного на взаимодействии людей в процессе учебы или работы.

В официальном коллективе может быть несколько микрогрупп, и они функционируют вне компетенции официального руководства. Отношения между микрогруппами складываются и существуют независимо от служебной субординации людей на основе общности интересов, сходства характеров, психологической близости, симпатий и антипатий, общественного признания и авторитета.

Мотивами объединения людей в микрогруппы является неудовлетворенность общением в основном коллективе: нет поддержки и защищенности со стороны официального руководства; нет взаимопонимания и психологической близости между членами основ-

ной группы. Причиной существования микрогрупп является общность целей, интересов и склонностей людей, их взглядов, привычек, устремлений. Люди в некоторых микрогруппах собираются каждый день многие годы и продолжают общение вне основной деятельности. 3—5 человек собираются в перерывах, вместе обедают, вместе посещают выставки, музеи, планируют отдых и совместно его проводят. Типичным примером такой микрогруппы является группа друзей-мужчин из художественного фильма «О чем говорят мужчины», снятого режиссером Дмитрием Дьяченко в 2010 году.

В спонтанно возникающих микрогруппах имеется своя иерархия и свои лидеры. В группах друзей вырабатываются определенные правила и нормы поведения. Как правило, **микрогруппа характеризуется определенной социально-психологической общностью:** чувством солидарности, защищенности, взаимного доверия и взаимопомощи. Часто принадлежность к авторитетной микрогруппе дает ее членам психологические выгоды. В частности, поддержка со стороны микрогруппы придает ее члену ощущение безопасности и уверенность в себе. Также авторитетная микрогруппа может диктовать определенные правила взаимоотношений руководителю основного коллектива.

Как правило, в микрогруппах выделяется лидер. Лидером является человек, обладающий качествами, важными для членов микрогруппы. **Чаще всего это смелый и оригинальный в своих поступках и мышлении человек**. Такой лидер не наделен административной властью, но его влияние на членов микрогруппы больше эмоциональное, и оно может быть значительным. Например, лидер микрогруппы способен диктовать стиль поведения не только членам своей неформальной группы, но и через них всей официальной группе в целом. В этой связи руководителю основного коллектива необходимо внимательно следить за процессами, происходящими в микрогруппах и контролировать их.

Неформальные молодежные группы

Стихийно возникающие молодежные группы именуют по-разному, например неформальными, любительскими, самодеятельными. Такое разнообразие объясняется тем, что они формируются на принципах добровольности и являются организационно самостоятельными.

Неформальные молодежные объединения — это достаточно большая общность людей, объединяющая до несколько сотен (или тысяч) человек. Их принадлежность к малым группам можно считать достаточно условной. Однако функционирует эта общность в форме малых групп (от 10 до 30 человек), что позволяет рассматривать присущие им основные элементы групповой динамики. В неформальных малых группах есть лидер (или, как альтернатива, активная микрогруппа, выполняющая лидерские функции), есть некая сплоченность, психологический микроклимат, иерархия межличностных отношений, ролевое поведение и т.д.

Кроме этого, **неформальные малые группы можно отнести к таковым по таким (внешним) признакам.** В частности, сообщество панков, скинхедов, готов, эмо … воспринимаются другими людьми как единая группа; себя они также воспринимают как единое целое; есть рудиментарная статусно-ролевая структура; есть некоторое время существования вместе; наконец, есть некая цель, которая объединяет людей и обеспечивает их внутригрупповое взаимоотношение.

Таким образом, **неформальные молодежные группы можно признать малыми, если их численный состав не более 25—30 человек, если они отвечают формальным признакам малой группы, а также в них обнаруживаются основные элементы групповой динамики**. Еще одним несущественным признаком неформальных малых групп является контроль над определенной территорией.

В западной литературе для обозначения неформальных групп молодежи используют термин «peer group». Слово «peer» происходит от латинского «paar» (равный) и обозначает равенство, которое относится не только в возрасту, но и к социальному статусу, взглядам, ценностям, нормам поведения. Таким образом, **неформальные молодежные группы**

построены на принципах гомогенности, т.е. однородности социального положения ее членов. В таких группах слабо выражена структура статусных отношений, позволяющая упорядочить их активность. Однако в каждом конкретном случае можно найти некоторые формализованные признаки в организации и функционировании этих групп. Например, присутствует распределение ролей, некая сплоченность, цель деятельности, общность интересов и аттитюдов, а также другие социально-психологические признаки.

В неформальных группах, как в любых других объединениях, происходят межличностные и межгрупповые конфликты; проявляются специфические групповые процессы, обусловленные влиянием на индивида, такие как конформизм, следование правилам, социальная фасилитация и ингибиция, социальная леность членов группы, их деиндивидуализация, огруппление мышления и т.д. (подробно об этих феноменах в главе «Взаимовлияние человека и группы»).

На основе краткой социально-психологической характеристики неформальных групп следует выделить основные моменты в их определении: **неформальными являются группы молодежи, которые собираются по принципу стаи и не имеют организационной структуры**. В неформальной группе присутствует собственный стиль жизни и поведения, а также ценностные ориентации, могущие существенно отличаться от официальных.

Обобщенные социально-психологические феномены, специфичные для неформальных малых групп, выглядят следующим образом:

- неформальные группы не имеют официального статуса;
- статусно-ролевая структура выражена слабо (кроме преступных групп, где статусно-ролевая структура выражена очень ярко);
- члены группы идентифицируют себя преимущественно по внешнему виду, который является выразителем их взглядов и ценностей;
- группа одной субкультуры отличается от другой по внешнему виду, идеологии и поведенческим реакциям;
- очень сложно выделить лидера (кроме преступных групп);
- большинство групп не имеют четких границ территориального расположения (кроме преступных групп);
- регулируются небольшой группой активистов и, как правило, со стороны;
- представляют альтернативу официальным структурам;
- трудно поддаются упорядоченной классификации.

Мотивы объединения молодежи в неформальные малые группы

В неформальных объединениях много подростков, т.е. молодежи до 21 года. Собственно, подростки стали инициаторами создания неформальных групп, что объясняется многими факторами. Так, по данным И. А. Усачевой, основные психологические причины, которые приводят молодежь в неформальные группы, следующие: стремление стать свободным (56,6%); непонимание родителей (30,4%). Среди других причин были названы переживание одиночества и стремление к защищенности (Усачева, 2010).

Многие исследователи соглашаются, что основными мотивами прихода подростка в неформальные объединения являются:

- вызов обществу, протест против существующих социокультурных ценностей;
- непонимание в семье и, соответственно, вызов родителям;
- желание привлечь к себе внимание оригинальными поступками и внешним видом;
- тайные религиозные убеждения человека;
- отсутствие цели в жизни;
- склонность к хулиганству, а также уступка влиянию криминальных структур;
- возрастные увлечения экстремальными формами досуга;
- отсутствие организации досуга молодежи в регионе проживания.

А. В. Федотова классифицировала неформальные группы по мотивам прихода в них подростков. На этом основании автор выделила 4 (четыре) типа групп.

Первый тип характеризуется стремлением к индивидуальному самовыражению и межличностному общению с людьми, разделяющими их убеждения. К этому типу относятся группы рэперов, панков, хиппи, металлистов …

Вторую группу определяет явная ориентация на агрессивное поведение, а также стремление выразить протест и почувствовать свою независимость (скинхеды, футбольные фанаты, панки и хиппи).

К третьему типу отнесены группы, направленные на некую активность, как просоциальную, так и асоциальную. Это скинхеды, граффити, футбольные фанаты и байкеры.

Четвертый тип включает в себя наименее специфические мотивы и отражает ориентированность на внешние проявления принадлежности к группе, социальную самопрезентацию («выделиться, не быть, как все»). Это группы хиппи, панки и готы (Федотова, 2004).

Классификация большинства неформальных групп по социальной ориентации позволяет выделить следующие их разновидности:

- просоциальные;
- асоциальные;
- антисоциальные.

Просоциально ориентированные неформальные группы

Просоциальными являются эколого-этические группы: зеленые, дружины охраны природы, коммунары. Под термином «зеленые» подразумеваются различные неформальные экологические объединения, студенческие дружины, экологические центры, общественные экосоветы при вузах и колледжах. Они борются за сохранение окружающей среды от загрязнения и уничтожения, спасают памятники культуры, безвозмездно помогают реставрировать их, заботятся об инвалидах и престарелых людях.

Просоциальные группы по интересам: значкисты, филателисты, спортивные и музыкальные фанаты. Просоциальными их называют по целям образования. Например, спортивные фанаты организуются для целей поддержки спортивной команды, чаще всего футбольной. Спортивные фанаты, или фаны, ездят за командой, активно поддерживают игроков во время выступления, обеспечивая эффект социальной фасилитации игроков.

Значкисты и филателисты также выполняют просоциальную роль, когда на международном уровне, общаясь с членами подобных групп, рекламируют официальную атрибутику своей родины.

Просоциальными считаются и такие радикальные группы, как люберы и скинхеды. Это очень агрессивные группы, считающие, что выполняют общественную функцию по «чистке» национальных рядов. Лидерами в данных группах являются представители старшего поколения и, как правило, из официальных структур. Группы скинхедов и люберов считать «просоциальными» можно условно. Во всяком случае таковыми они себя считают сами. Агрессивность и физические нападки на людей «чужой» национальности вероятнее позволяют отнести данные группы к ассоциальным и даже антисоциальным.

Антисоциальные неформальные группы

Антисоциальные неформальные группы различаются по характеристикам лидерства, статусно-ролевой структуре, межличностным отношениям, сплоченности, психологическому климату и другим переменным.

В данную подгруппу следует отнести банды, а также нетрадиционно-религиозные группы, такие как сатанисты, буддисты и культовые группы. Так, Н. В. Кривельская и А. Т. Гиламов в своем исследовании описывают около 30 культовых групп антисоциальной на-

правленности. Многие из них придерживаются сатанинского культа. Это группы: Вуду, Крысятницы, братство Мадра, церковь Нави, Черное братство и многие другие. Их объединяет ярко выраженная антисоциальная направленность и желание создать структуры в противовес официальным.

На примере религиозной антисоциальной группы **Крысятницы** выделяются следующие характеристики их активности, разрушительно влияющие на психику члена группы (важно отметить, что в составе группы только женщины от 20 до 45 лет):

- оправдание преступления, совершенного во имя целей секты;
- использование в среде «Крысятниц» наркотиков;
- постоянное использование кровавых ритуалов, крайне разрушительно влияющих на человеческую психику;
- насаждение психологии элитарности и презрительного отношения к другим группам;
- высочайшая степень корпоративности, взаимной поддержки между членами объединения;
- фанатичная готовность «Крысятниц» выполнить приказ своей королевы, не останавливаясь ни перед какими преградами, в том числе пожертвовать собственной жизнью во имя целей культовой группы (Кривельская, Гиламов. Деструктивные…).

Антисоциальные неформальные группы практикуют отклоняющееся поведение. По данным Философского энциклопедического словаря, существуют три основные разновидности «отклоняющегося поведения» — девиантное, делинквентное и криминальное (Философский, 1983).

Девиантное поведение характеризуется нарушением моральных норм, существующих в обществе обычаев, традиций, правил общежития. Эти нарушения также обозначаются термином «асоциальное поведение». Для этих форм поведения характерна небольшая степень общественной опасности, которую также можно назвать общественной вредностью.

Делинквентное поведение (лат. *delictum* проступок, англ. *delinquency* правонарушение, провинность). Это поведение правонарушителя и преступника. **Делинквент — преступник**. Его поведение нарушает не только моральные, но и правовые нормы. Делинквентным считается противоправное поведение, к которому относят хулиганство, хищения и другие преступления, наносящие вред одному человеку или государственным структурам.

Выделяют также деструктивное поведение, причиняющее вред только самой личности и не соответствующее общепринятым социально-нравственным нормам, — накопительство, конформизм, мазохизм и др.

Асоциальное поведение, причиняющее вред личности и социальным общностям (семья, компания друзей, соседи и др.) и проявляющееся в алкоголизме, наркомании, самоубийстве и др.

Криминальное, или противоправное, поведение, представляющее собою нарушение как моральных, так и правовых норм и выражающееся в грабежах, убийствах и других преступлениях.

Проявления девиантного, делинквентного и криминального поведения чаще всего встречаются в бандах.

Банды — это группы с ярко выраженным агрессивным характером активности, направленным в адрес других — не членов группы с целью изъятия их собственности путем обмана или насильственных действий. Следует выделить банды подростков и возрастные банды. **Банды подростков** обычно заняты тем, что контролируют определенную территорию населенного пункта, в котором проживают. Например, собирают «дань» с подконтрольной территории и жестко расправляются с «чужаками». **Возрастные банды** могут не иметь подконтрольной территории и гастролировать. Особенностью их преступной активности является определенная специализация. Например, банды по угону автомобилей, квартирным кражам, грабежам на дорогах и т.д.

Подростковые банды практикуют «правило счетчика», когда одному из подростков, как правило, из другой группы или просто «нейтральному», который не принадлежит ни одной

группе, называют сумму денег, которую он должен добыть и принести. С этого момента включается «счетчик». Каждый просроченный день увеличивает сумму долга на определенный процент. Жестоко расправляются с теми, кто не уложился во время или в накопленную сумму.

В бандах свои законы и правила. Основным законом является подчинение вожаку и выполнение его поручений. Процветает культ силы, ценится умение драться и грубо манипулировать другими, в том числе партнерами по группе. Принято употреблять много спиртного; также распространены наркотики. Эмоциональные привязанности друг к другу не приветствуются. Любовь не признается, существует только партнерство.

Многие возрастные банды вооружены как огнестрельным, так и холодным оружием. «Прописка» в банде также происходит с помощью оружия. Например, новичок по правилам «круговой поруки», чтобы стать членом банды, должен расстрелять «чужого».

Социально-психологический климат в банде неблагоприятный, что не мешает ей функционировать и быть достаточно сплоченной. **Особенностью жизнедеятельности банды является высокая удовлетворенность ее членов межличностными взаимоотношениями.** Представляется, что психологические издержки неблагоприятного климата и конфликтных взаимоотношений компенсируются высокими дивидендами от преступной деятельности. Также следует отметить особенности психотипа участников банды. Например, известно, что в такие группы идут две категории людей, противоположных по психотипу: 1) агрессивные, конфликтные и независимые; 2) конформные, с низкой самооценкой и низким уровнем самосознания. Существование в банде позволяет таким людям удовлетворять насущные потребности, отвечающие их психотипу (подробно на эту тему в главе «Роль, ролевое поведение и социальный статус»).

В таблице 3 представлены в системном виде отличительные особенности асоциальных и антисоциальных неформальных групп.

Таблица 3

Отличительные особенности асоциальных и антисоциальных неформальных групп

Просоциальные и асоциальные неформальные группы	Антисоциальные неформальные группы (культовые и агрессивно-криминальные)
Преобладают межличностные отношения, основанные на личной симпатии людей друг к другу	Имеется деление на высокий и низкий статусы, что диктует подчиненный характер общения между ними
Склонность к публичности и эпатажности в одежде и поведении. Возможна демонстрация агрессивности, носящая манипулятивный характер	Склонность к криминальному поведению, которое камуфлируется как социально ориентированное; в основе поведения личное обогащение, получаемое путем обмана или насильственного отъема собственности, принадлежащей другим, не членам группы
Ориентация на коллективное руководство	Директивная форма руководства с жесткими правилами подчинения и следования приказам лидера
Нет ограничений на сотрудничество с официальными и другими группами	Конфликтные отношения с официальными структурами и отказ от сотрудничества с ними
Межличностные конфликты сглаживаются отсутствием статусных позиций; тенденция к миролюбивым разрешениям конфликтов	Межличностные конфликты в группе разрешаются директивно, а также с помощью физических форм выяснения отношений
Предлагается новая, оригинальная идеология, отличная от официальной; свобода отправления личностью этих идеологических норм	Идеология группы имеет схожесть с сообществом животных; от членов группы требуется соблюдение норм идеологии
Свобода внешнего выражения (в словах, одежде, прическе) при соблюдении норм и правил, отличающих неформальные группы друг от друга	Существуют жесткие правила в одежде, поведении и словах; следование данным правилам позволяет идентифицировать члена группы

Асоциальные неформальные группы

Это группы образа жизни со своим складом культурных особенностей, отличных от общепринятых в конкретном обществе, стране. Это собственно неформальные молодежные объединения, такие как панки, хиппи, рокеры, металлисты, байкеры и т.д.

Данные неформальные группы имеют специфические **социально-психологические черты,** они следующие:

- **преобладают межличностные связи горизонтального характера**. В неформальной группе ее члены равны, поэтому ролевые отношения не выражены и не структурированы по важности. Вместе с тем деление на высокий и низкий статусы встречается преимущественно в антисоциальных группах;

- **приверженность социальному творчеству.** Склонность к поиску новых форм выражения своей индивидуальности, позволяющих быть оригинальными и неповторимыми;

- **стремление к самоуправлению**. Ориентация на коллективное руководство. Демократизм в межличностных отношениях;

- **стремление к созданию собственной микросреды**, стиля жизни и взаимоотношений. Формирование внутренней структуры группы под воздействием личностных связей;

- **отсутствие жестких ограничений на сотрудничество с другими группами**, в том числе с официальными;

- высокая специфическая **идейность каждой группы** при свободе отправления личностью этих идеологических норм;

- **свобода внешнего выражения** (в словах, одежде, прическе) при соблюдении норм и правил, отличающих неформальные группы друг от друга.

В большинстве молодежных групп возникают своеобразные родоплеменные отношения. В каком-то смысле объединения панков, байкеров, скинхедов или хиппи — это община со своими специфическими межличностными отношениями, предметной магией, харизматическими лидерами. Символику, присущую каждой группе, следует рассматривать как способ выживания и самоорганизации людей в группе. Также символика служит целям идентификации членов группы. В частности, по внешним атрибутам в одежде, прическе, по сленгу неформальные группы идентифицируют членство человека и характер к нему обращения.

Можно с определенной долей уверенности констатировать, что **значительное количество молодежи, идущей в неформальные группы, мотивировано выраженным интересом к игровым элементам времяпрепровождения.** Это видно по современным предпочтениям молодежи. Так, ушли в прошлое панки, хиппи, готы, эмо… Остались группы, ориентированные на технику, на времяпрепровождение с техникой — рокеры, байкеры. Появились в большом количестве представители групп, занятых в компьютерных играх, — игроманы, геймеры, киберпанки.

Последние стали типичным велением времени, выросшим из классических панков. Киберпанки сжились с техникой, чего не смогли сделать другие неформальные молодежные группы. Они стали использовать технику для установления связи искусства, науки, литературы и промышленности.

Групповая динамика геймеров

Геймер — это человек, играющий в видеоигры в сети интернет. Часто геймеры объединены в группу, в которой можно проследить все элементы групповой динамики: лидерство, конфликты, ролевое поведение, стиль общения и многое другое.

Исследовательские работы на тему социально-психологических процессов неформальных групп фактически приравнивают понятия «геймер» и «игроман». Однако автор этих строк разводит указанные понятия, представляя геймеров современной субкультурой, объединенной в малые группы от 3 до 15—20 человек (Усачева, Пырьев, 2015). (Далее автор

будет использовать материал из статьи «Групповая динамика геймеров», написанной в соавторстве с А. М. Усачевой в 2015 году.)

Игромания — это болезненное влечение, которое начинает развиваться с безобидного увлечения компьютерными играми. В отличие от родственных заболеваний, таких как наркомания и алкоголизм, основанных на физиологической зависимости, игромания — это зависимость психологическая, т.е. основанная на эмоциях.

Согласно статистике, игромании подвержены представители подросткового возраста. Также важно отметить, что от игровой зависимости преимущественно страдают мужчины. Однако по данным исследования, проведенного Entertainment Software Association в 2009 году, 40% игроков — женщины; девушки старше 18-ти лет в настоящее время составляют 34% от общего количества игроков (цит. по: Усачева, Пырьев, 2015).

В отличие от игроманов субкультура геймеров не носит деструктивного характера, а сам по себе **геймер не страдает манией к компьютерным играм.** Для геймеров игра лишь способ организации досуга, что приравнивается, например, к просмотру кинофильма любым другим человеком.

Геймер соединяет в своем сознании две разные жизни — виртуальную и реальную, а также два разных образа — образ реального человека и виртуального, например компьютерного героя. Геймер в игре заново социализируется, постигает нормы и ценности другого мира. Каждый геймер способствует как сохранению самой картины мира играющих, так и воспроизводству всей субкультуры геймеров в целом.

Отличительной чертой субкультуры геймеров является то, что ее членом становится каждый человек, увлекающийся компьютерными играми.

Группа геймеров предполагает неравенство. В частности, о неравенстве говорит трехступенчатая иерархия статусов игроков. **Играющие обычно поделены на ламеров, геймеров и читеров.** Данной иерархии соответствует трехступенчатая система игровых навыков: юзер (англ. user — пользователь, любитель — низкий уровень), программист (специалист, занимающийся написанием программ, — средний уровень), хакер ((англ. *hacker*, от *to hack* — рубить, кромсать) — высококвалифицированный IT-специалист, человек, который понимает тонкости работы программ ЭВМ (электронно-вычислительных машин), — высокий уровень) и деление на кланы — сообщества геймеров по уровню профессионализма, пристрастию к одному жанру игр и т.д.

Кланы, гильдии, команды представляют собой группы, которые могут быть как большими, так и малыми. В частности, **гильдия может включать в себя от 2 до 1000 человек.** Количество игроков в гильдии зависит от сложности онлайн-игры, где чем сложнее игра, тем больше игроков. **В гильдиях геймеры подразделяются на микрогруппы, в которых происходит более тесное взаимодействие.** Геймеры сосуществуют совместно определенное время, общаясь посредством чата, в зависимости от квеста и собственного желания.

Время существования гильдии полностью зависит от основателя. Это авторитетный игрок, хорошо разбирающийся в конкретной игре. Многие приходят в гильдию, ориентируясь на его авторитет. Однако если он долгое время отсутствует и не появляется на сервере, то рискует потерять своих «последователей» и гильдию.

Таким образом, геймер, создавший гильдию, является ее лидером. Он обеспечивает жизнедеятельность гильдии. Она заключается не только в поддержании игры, но и распределении обязанности между игроками. Игрок, находящийся в гильдии, имеет свой ранг, свои очки опыта, каждый играет определенную роль и выполняет какие-то функции, которые также обговариваются в гильдии.

Геймер-лидер имеет помощников, которые устанавливают ранги и правила для рядовых игроков. Помощники также отслеживают успешность игроков, повышая или понижая их ранги.

Название гильдии высвечивается над именем игрока. Поэтому каждый игрок идентифицируется по этому названию не только для своих, но и чужих игроков.

Особенностью группы геймеров является свобода входа и выхода из гильдии. Состав группы может меняться, не меняются только игроки, занимающие высокий ранг.

Время существования группы геймеров в гильдии зависит не только от сложности игры, но и от индивидуальных целей игроков. Большинство людей приходит в гильдию, чтобы пройти квест, так как в одиночку часто это бывает не под силу. В других играх группы игроков могут существовать как достаточно продолжительное время, так и краткосрочное (час-два).

Взаимоотношения геймеров могут выстраиваться самыми разными способами. Если общаются игроки, случайно встретившиеся на сервере (не враги и не союзники), они также могут поговорить. Это может быть нейтральная беседа, которая чаще всего направлена на знакомство и организацию дальнейшего сотрудничества, а также на простое общение. В таких ситуациях самыми распространенными являются вопросы о возрасте и игровом стаже.

Если встречаются игроки из враждебного клана, возможны также и преследования. Как правило, такие игроки преследуют более слабых игроков с целью поразвлечься. Враждебные игроки могут совершать набеги на различные точки, где игроки из противоположного клана отдыхают, получают задания и прокачиваются. От враждебных действий могут погибнуть персонажи системы, необходимые для заданий. В этом случае пострадавшим приходится ждать, пока системные персонажи не появятся снова. Восстановление обычно занимает 5—10 минут.

Более тесными являются отношения между знакомыми в реальной жизни людьми. Такое общение может организовываться уже не в чате, а в скайпе. Возможность слышать и видеть друг друга упрощает совместный процесс прохождения игры, позволяет распределять обязанности и роли.

Межличностные отношения в чате также различаются. Игрок может разговаривать как с отдельным игроком (выбирается команда «Шепнуть»), так и с группой игроков через общий чат. Обсуждения в общем чате носят практический характер, в котором основателем гильдии указываются цели, даются объявления.

Основным препятствием входа в группу геймеров является незнание языка, или сленга. Язык геймеров может загнать новичка в тупик. Встретив в виртуальном мире игрока и изъявив желание поговорить с ним, нередко можно наткнуться на неизвестные новичку слова, да еще и быть осмеянным за незнание сленга. Так, оценочную и эмоциональную нагрузку несут следующие слова:

- багоюзер (неодобрительная характеристика) — игрок, который использует ошибки игры в корыстных целях;
- адекват/неадекват (одобр./неодобр.) — игрок приятный/неприятный в общении, соблюдающий/не соблюдающий общепринятые моральные нормы;
- ботовод (неодобр.) — игрок, использующий запрещенные программы, имитирующие управление персонажем;
- лутотыринг (неодобр.) — кража чужой добычи;
- троллить (неодобр.) — преднамеренно провоцировать игроков на ссоры, оскорбления и т.п. и др.
- нуб (англ. *newbies*) — сленговое название новичков в определенной игре или же в играх в целом.

Некоторые особенности механики, общие для почти всех ролевых онлайн-игр, предопределяют общность лексики, которой пользуются игроки при обсуждении игр. Так, например, практически в каждой ролевой онлайн-игре можно встретить слова:

- «агр» — агрессивность монстров, управляемых компьютером; «баг» — ошибка, недочет игры; «бот» — персонаж, управляемый особой программой, не предусмотренной правилами игры; «босс» — крупный сильный и уникальный монстр; «ивент» — особое игровое событие, проводимое периодически; «лаг» — задержка в передаче информации между сервером и компьютером игрока; «моб» — монстр; «нуб» — новый или некомпетентный игрок; «твинк» — вспомогательный персонаж; «основа» — основной персонаж игрока и т.д.

Существуют разновидности групп геймеров. В частности, следует отметить:

- **хардкор-геймеры** (жарг. хардкорщики, англ. *hardcore gamers*) — игроки, обычно избегающие простых игр, рассчитанных на казуальных игроков, например игр для Wii. Хотя Nintendo имела большую поддержку казуальных игроков в период высокой популярности

консолей седьмого поколения, она пыталась перенаправить своих «основных» потребителей такими играми, как MadWorld, и портативной игровой системой DSi. Соревновательность — одна из определяющих характеристик хардкорщиков. Многие хардкорные геймеры принимают участие в турнирах по сетевым FPS, в частности Quake. Прочие хардкорщики не откажут себе сыграть в любые игры со сложным геймплеем ради азарта и испытания, требующие длительного времени на совершенствование прохождения. Как правило, более сложнопроходимые игры, выбираемые хардкорщиками, имеют и большую продолжительность, просто ввиду того, что у хардкорщиков вполне найдется на них время (как на сюжет, так и на отточку своего мастерства). Основополагающим качеством хардкорной игры является сложность геймплея и, соответственно, время, затрачиваемое на отточку мастерства самого игрока, а отнюдь не длительность сюжета / миссий / времени на прокачку виртуального персонажа;

- **прогеймеры** (англ. *pro-gamers*). Это профессиональные игроки, играющие за деньги. Основным заработком прогеймера являются призовые за игру на соревнованиях по киберспорту. В то время как прогеймер финансово зависим от игр, проведение времени за ними не считается свободным и может приносить меньше удовольствия игроку, так как игры для него становятся работой. В странах Азии, в частности в Южной Корее и Японии, прогеймеры спонсируются крупными компаниями и могут зарабатывать более $100 000 USD в год. В США Major League Gaming заключила контракт с Electronic Sports Gamers на $250 000 USD ежегодно;

- **ретрогеймеры** (англ. *retrogamer*). Игроки, предпочитающие играть в старые компьютерные, консольные или аркадные игры. Термин «ретрогеймер» наиболее распространен в Соединенном Королевстве и Европе. Термины «классик геймер» (англ. *classic gamer*) и «олдскул геймер» (англ. *old-school gamer*) более распространены в Соединенных Штатах. Ретрогеймеры играют либо на оригинальном оборудовании, либо на современном оборудовании с различными эмуляторами, портами и сборками. Некоторые ретрогеймеры занимаются восстановлением старых игр, в частности аркадных автоматов.

Таким образом, группа геймеров включает в себя специфические нормы и ценности, традиции, язык и терминологию, символику. Группа геймеров отличается особенностями лидерства и межличностного взаимодействия. Все эти компоненты определяются специфической картиной мира, которая влияет на поведение геймеров и их отношение к жизни.

Группы байкеров

Сообщество байкеров можно признать сплоченным и ориентированным на сотрудничество и поддержку друг друга. Передвижение на мотоциклах требует не только больших материальных затрат, но и взаимопомощи, поэтому в группе байкеров в целом поддерживается достаточно комфортная психологическая атмосфера, где «один за всех, а все за одного».

Ассоциальными байкеров можно назвать условно. Изначально они противопоставляли себя обществу, однако сегодня, во всяком случае в России, байкеры на примере «Ночных волков» выполняют большую патриотическую работу. Например, участие в патриотическом движении, посвященном 70-летию Победы в Великой Отечественной войне.

Психологический портрет байкера. Принято считать, что байкер немногословен, четок в формулировках, не приемлет компромиссов, отвергает политику (сегодня это не актуально). Байкер прямодушен, упрям и верен слову; ценит только свободу. Настоящий байкер не будет осуждать своих братьев, особенно при посторонних людях.

Постоянный риск и близость смерти или увечья заставляет дисциплинироваться, не пить за рулем, отвечать за попутчика больше чем за самого себя, не обижать начинающих байкеров и всегда помогать в дороге нуждающимся в помощи.

Особенностью современных байкеров является объединение в мотоклубы. Этот клуб располагается на небольшой территории бывших складов или автомобильных гаражей. В составе клуба может быть до сотни человек, поделенных на группы не более 15—25 человек.

Межличностные отношения в клубе достаточно демократичные. Однако в группе байкеров существует жесткая иерархия, возрастной ценз и жесточайший отбор кандидатов в клуб. Так, во главе клуба **президент**, это выборная должность, сроком на один год. Также назначаются три-четыре «офицера» или «сержанты». Президент клуба предлагает пути развития клуба, куда обычно входят вопросы территориального размещения, открытия магазинов, баров, кинотеатров. На примере байкеров «Ночные волки» в г. Москве мотоклуб сегодня все больше превращается в бизнес-центр.

Вторым человеком в иерархии является **заместитель президента по безопасности**. Он отвечает за соблюдение членами клуба устава и правил, поддержание благоприятного психологического климата во время всех мероприятий клуба. Отвечает за защиту и хранение цветов и других нашивок на костюме байкера, следит за их сохранностью и возврат от выбывших членов клуба.

Казначей, он же бухгалтер, — отвечает за финансовые вопросы клуба: собирает членские взносы, оплачивает счета, контролирует денежные потоки, в том числе поступающие от официальных структур.

Дорожный капитан — руководитель движения колонны во время пробега. Планирует маршрут с учетом скорости и удобства передвижения, наличия бензоколонок, мест отдыха и т.д. Может быть постоянным, а может назначаться на конкретный пробег.

Мембер — полноправный член клуба. Обладает всеми правами, в том числе правом голоса на собраниях и при принятии решений; выполняет все обязанности члена клуба. Имеет полный комплект нашивок на спине (верхний и нижний рокер).

Перспективный — кандидат, готовящийся стать member. Еще не имеет права голоса на собраниях и права принятия решений. В его цветах обычно нет эмблемы клуба, т.е. он носит на спине лишь верхний (с названием мотоклуба) и нижний (с названием местности расположения) рокеры.

Шустрила, или «болтающийся рядом». Это перспективный член клуба; байкер, выполняющий черновую работу в клубе. На его жилетке нашито лишь название города/страны (т.е. нижний рокер).

Кочевник, он же «вольный ездок». Это член мотоклуба с правом ношения цветов. Но в отличие от большинства других кочевник не принадлежит определенному отделению клуба, путешествуя повсюду сам по себе. Посещает встречи клуба в разных местностях и платит взносы в том месте, куда его заведут путешествия.

Сторонник. Это байкер, не входящий в официальную структуру группы, однако поддерживающий ее идеологию и традиции. Если сторонник положительно зарекомендовал себя в клубе, то на общем собрании поднимается вопрос о его принятии в клуб. Важно наличие поручителя. В этом случае вопрос может быть решен положительно и «стороннику» присваивается ранг «шустрила».

Одиночка — человек, который разделяет жизненные ценности байкерского движения, но при этом предпочитает быть свободным даже от клубной иерархии, т.е. не принадлежит одному определенному клубу.

Неформальные молодежные группы

Группы «граффити». Название происходит от итальянского слова, что значит “нацарапанный”. Под это определение можно подвести все что угодно, включая наскальные рисунки, но этим термином принято обозначать художества на стенах домов и в метро с помощью баллончиков с краской (изредка — маркеров), чаще всего выдержанные в одном стиле. Уличные группы художников называются райтеры, графферы или граффиттеры.

Впервые граффити появилось в США в конце 60-х как часть уличной культуры. **Многие исследователи считают, что граффити — это все-таки искусство**. **Из Америки этот вид искусства стал распространяться повсюду**. Все больше и больше молодежи стало увле-

каться «бомбежкой», или разрисовкой, вагонов метро, заброшенных зданий и опор мостов... Так культура вышла из-под земли на улицы. Теперь «тэги», или слоганы, политические лозунги, строки песен и прочие надписи стали в огромном количестве возникать и на улицах больших городов...

Металлисты, рокеры. Термин, которым часто обозначают всю «тяжесть», — металл — пришел из словосочетания *heavy metal*. Его применил Уильям Берроуз в романе «Naked Lunch» (1959). Он назвал так жесткую, агрессивную, напористую музыку. А еще раньше, во время Второй мировой войны, на американском солдатском жаргоне *heavy metal* обозначал артиллерийскую канонаду.

Сегодня тяжелая музыка распространена. Ее особенностью является насыщенный музыкальный пласт, характерный для «перегруженного» звучания. **История тяжелой музыки — это в первую очередь история «грязного» звука**.

Металлисты — это поклонники тяжелого металлического рока (хэви метал рок), черного металлического рока (блэк метал рок), скоростного металлического рока (спид метал рок).

Некоторые металлисты исповедуют культ сатаны, поэтому называют себя сатанистами. Современное поколение металлистов любит свободную жизнь в свое удовольствие. Они считают, что ничем не обязаны другим людям, ходят на концерты, на которых могут распивать спиртные напитки, а после устраивать потасовки. Движение металла можно разделить на 2 группы: радикальное и более спокойное. К радикальному относятся металлисты-сатанисты и особо агрессивные группы. К ним часто примыкают панки, так как им импонирует культ насилия, дух бунтарства и отрицания, а также возможность поиздеваться над слабыми.

Старшие и более опытные металлисты (35—40 лет) представляют собой более спокойное течение.

Внешний вид металлиста вызывающе агрессивный: черная одежда с большим количеством металла, изображением черепов, крови, надписью «сатана» на английском языке. Классические металлисты носят узкие черные джинсы, заправленные в высокие ботинки, или «козаки», кожаные куртки с косой молнией — «косухи», «косовороты», серьги в левом ухе, перстни с изображением черепов или других черных магических символов (пентаграмма, скелет и т. д.). Но их внешняя агрессивность и мрачность чаще всего являются средством эпатажа окружающих людей. Металлисты, которым за 25 лет, занимаются серьезной работой, как правило, миролюбивы, хотя иногда могут похулиганить вместе с теми, кто моложе.

Моды. У модов нет корней, нет традиций, культуры, нет музыкальных предпочтений, нет увлечения ездой и любви к мотоциклам. **Моды отличаются безразличием, вплоть до полного игнорирования какой-либо музыки.** Они никого не идеализируют, и если им нужно куда-то уехать, они пользуются услугами автобусов и скутеров.

Моды отличаются в общении страшными **звуками отрывистой одержимой речи, сумасшедшим смехом и пристальным взглядом.**

Первые моды появились в Великобритании (от слова «модернизм», англ. *mods* или *modism*). В конце 1950-х гг. они вышли из среды лондонской мелкой буржуазии. Моды пришли на смену тедди-боям, а позже из них сформировалась группа скинхедов. В качестве транспорта моды выбирали себе мотороллеры. На этой почве имели нередко столкновения с байкерами (обладателями мотоциклов).

Во второй половине 60-х гг. XX-го века движение модов пошло на убыль, а в конце 70-х гг. их стиль был взят на вооружение некоторыми панк-группами.

Моды носили тяжелые ботинки со стальными носками, отбеленные джинсы с красными подтяжками, они стали инициаторами ношения одежды защитного цвета. Старшее поколение модов предпочитает мохеровый голубой костюм и поэтому получило название «костюмы». Эта группа модов считается самой радикальной. Они носят очки в роговой оправе, коротко остриженные волосы, почти под «ноль», что дает представление об их обладателе как об «интеллектуале». Однако язык «костюмов» крайне ограничен.

В среде костюмов распространено употребление наркотиков и темного пива. Музыкальные вкусы: блу-бит, рэгги, рокстеди и ска. Принадлежность к модам определяется не только по внешнему виду, но и по тому, как он топает ботинками под вышеупомянутые музыкальные ритмы.

Панки (от англ. *punk*) — неопытный юнец, простофиля, никчемный человек, плохой. Панки внешне неприглядны. Вызывающие прически (петушиный гребень, чуб), одежда (на голом теле кожаный пиджак, холщовая ткань на тонкой рубашке с жабо), серьги на лице и в ушах. Культ нечистоплотности во всем: непристойное поведение, грубый жаргон, близкий к жаргону «зоны». Многие панки употребляют наркотики, спиртные напитки, токсические вещества. Там, где появляются панки, — драки, грабежи, насилие с целью надругательства над личностью.

Первые **панки появились в Великобритании в первой половине 30-х годов. Так называли себя люди, проживавшие в бедных районах городов, как правило, дети угольщиков.** Они занимались тем, что пили «индейский самогон» — хуч, курили опиум, нюхали токсические вещества. Средством к существованию был элементарный бандитизм, развлечения — драки, битье стекол. Музыкой панков в 30-е годы был «черный джаз», исполнявшийся неграми. В основе идеологии — анархия и полное отрицание государства и социума.

Растаманы (растафари). Возникли в 20-е гг. XX в. на Ямайке. Внешний облик: майки с листом каннабиса, береты, вязаные балахоны и самодельные шапки, расцвеченные красно-желто-зелеными цветами флага Эфиопии.

Идеологом движения стал Маркус Мосайя Гарви, высланный из США. Вернувшись в Эфиопию, он активно стал проповедовать идею о том, что Иисус Христос был черным, поэтому следует ждать пришествия бога из Африки. 2 ноября 1930 г. принц Тафари Маконен (или Рас Тафари — отсюда и название движения) короновался императором Эфиопии. Тысячи людей сочли пророчества сбывшимися. Так зародилось растафарианство.

Растафари считают, что все ценное для человечества зародилось в Африке. Африка — это рай на Земле, где живут растафари. Идеалами растафари являются определенные нормы поведения, такие как: любить людей, курить траву, бездельничать, постигать смысл жизни, рассказывать другим о растафари, философствовать, играть на барабанах; нельзя: есть свинину, моллюсков, соль, уксус, рыб без чешуи, коровье молоко, курить табак, пить ром и вино, носить вещи с чужого плеча, есть приготовленную другими пищу, играть в азартные игры, касаться мертвых, проповедовать недостойным.

Рэйверы. «Рейв» (от англ. *rave* — бредить, бред, бессвязная речь, также: неистовствовать, реветь, выть, бушевать, говорить с энтузиазмом) трактуется в «Словаре современного сленга» Т. Торна как «дикая вечеринка» (*a wild party*), танцы. Рейверы в основном берут модель поведения завсегдатаев ночных клубов. Соответственно этой модели образ жизни рейвера — ночной. Их внешность и поведение пропагандируют отход человека от природы. Рэйв — не только музыка, но и яркие синтетические одежды, крашеные волосы (часто экзотически окрашенные в квадраты, круги), особые серьги, феньки, танец. Их жизнь представляет собой сплошное развлечение. Однако развлечение — не только дискотеки, наркотики и прочие удовольствия, но и кинематограф, живопись, реже — театр. Идеология рэйверов базируется на развлечениях и невмешательстве. Они не считают, что деньги им должны обязательно давать родители. Согласны подработать, но ровно столько, чтобы добыть на пропитание. Однако согласны работать за большие деньги в солидной, престижной фирме.

Стиль рэйверов — один из дорогих стилей жизни и достаточно распространен среди молодежи. Рейверов сегодня называют «тусовщиками». Также к рэйверам примыкают «кислотники». Они тоже носят экзотически яркие одежды и прически, смысл жизни видят в развлечениях.

Рэперы. «Рэп» от англ. *rap*, что означает легкий удар, стук. Рэперы практикуют музыкальный стиль в пении — «чтение», сопровождающееся музыкальным оформлением.

Рэперы практикуют не только исполнение песен, но и танца — брейк-данс. Это одна из форм танца, где важна пластика тела. Особенностью брэйк-данса является соприкосновение с танцполом не только ног, но и спины, головы, плеч танцующего.

Группы рэперов достаточно демократичны, собираются на улице, часто во дворах — поют, танцуют. Носят рэперы широкую, на несколько размеров больше одежду. Спортивны. Любимый вид спорта — баскетбол. Из украшений носят значки и серьги. Волосы коротко стрижены. Многие рэперы не пьют спиртных напитков, даже пива, но предпочитают сильные наркотики. Рэперы — не только те, кто слушает музыку в стиле рэп, но и люди, пишущие рэп, проникнутые его идеей. В основной массе рэперы не агрессивны, кроме тех, кто причисляет себя к течению *Гангста*.

Фурри, иначе ферри (от англ. *furry*) — это **объединения людей, так или иначе интересующихся антропоморфными животными в изобразительном искусстве, анимации, художественной литературе и дизайне.** Антропоморфными животными являются сказочные животные, то есть вымышленные существа, сочетающие в себе качества человека и животного как в анатомическом, так и поведенческом плане. Иными словами, фурри — это изображения животных, ведущих себя как люди. Особенностью групп является стремление ее представителей к воплощению образа антропоморфного животного в творчестве или в себе посредством идентификации с ним.

Фурри — это художники, предпочитающие рисовать антропоморфных животных и отождествлять себя с ними. Поэтому фурри может рисовать антропоморфных волков, воплощать в себе антропоморфного волка и любить рисунки (или мультфильмы), изображающие антропоморфных волков. Если у человека выражено хотя бы одно из перечисленных качеств, то скорее всего его можно отнести к группе furry.

Футбольные болельщики. Сообщества футбольных фанатов — одно из наиболее распространенных групповых объединений, имеющих давнее происхождение. Многие формы поддержки команд своими болельщиками сложились еще в 30-е годы, когда футбол был любительским и футболисты находились в среде своих болельщиков. Позже, по мере профессионализации футбола, возникла современная практика организованных выездов фанатов для поддержки команды на играх в других городах.

Специфика активности этих групп требует от участников минимума усилий и не затрагивает глубоко образ жизни. Для групп болельщиков значима не сама игра, а возможность общей эмоциональной разрядки, возможность «оторваться», проявить свои чувства в полной мере (орать, буянить).

Основное средство отличия фанатов — шарф («розетка», «роза»). Обычный шарф выдержан в цветах футбольной команды и может иметь различные надписи. В группах болельщиков сочетаются разные установки и стили жизни. Например, группа спартаковских болельщиков — «Гладиаторы» руководствуются философией «чистого образа жизни». Члены групп хорошо развиты физически, избегают драк, но защищают «маленьких» — самую юную часть фанатов, новичков.

Болельщики других футбольных групп более агрессивны. Выезды в другие города связаны у них с драками — нередко уже на вокзальной площади. Поэтому действия некоторых групп болельщиков носят прямо криминальный характер.

Многие болельщики идут в фанатские группы не с целью поддержки любимой команды, а за возможностью «оторваться» — орать, кричать, ездить на автомобилях по городу после победы своей команды и т.д. Вызывающее поведение болельщиков на стадионе — их крики, шум музыкальных инструментов, подпрыгивания — есть своеобразная форма поведения, помогающая, с одной стороны, идентифицироваться с группой, с другой — реализовать свои агрессивные устремления.

Хакеры и кракеры. Это сообщество, состоящее из опытных программистов и сетевых чародеев. Хакеры создали интернет сделали операционную систему Unix тем, чем она является сегодня. Хакеры обеспечивают работу многих операционных систем — World Wide Web. Хакерский взгляд на мир не ограничивается лишь программистами. Есть люди, применяющие хакерский подход и к другим вещам, вроде электроники или музыки. Таким образом, **хакеры — это те, кто создает вещи, а кракеры их ломают**.

Люди, преимущественно молодые, которым достается за взлом компьютерных и телефонных систем, называются кракерами. Настоящие хакеры не хотят иметь ничего общего с кра-

керами и в большинстве своем считают кракеров ленивыми, безответственными и не особо умными людьми. То, что **человек способен взломать систему безопасности, не делает его хакером,** точно так же как умение угонять тачки не делает человека автомобильным мастером.

Группировки кракеров начали объединяться вокруг неформальных лидеров в 1992—1993 годах. Лидерами становились лица, уже имеющие определенную поддержку, в том числе и финансовую, в крупных криминальных структурах. Это привело к созданию на рубеже 1995 года ряда неформальных организаций хакеров.

Основными направлениями деятельности таких организаций являются создание и распространение вредоносных программ. Действуют такие группы как по заказу, так и в инициативном порядке. Также они заняты хищениями массивов данных в государственных и муниципальных органах, крупных коммерческих фирмах с целью их последующего тиражирования и сбыта.

В группах кракеров присутствует четко сформированная иерархия и жесткое разделение обязанностей. Направленность их деятельности на совершение тяжких преступлений дает основание утверждать, что указанные структуры являются преступными организациями. В настоящее время они предпринимают попытки максимально принудить к подчинению мелкие кракерские группы и отдельных кракеров-индивидуалов, обладающих высокой квалификацией.

Хиппи. Это организация, которая имеет свои правила поведения, свою философию. Группы хиппи объединяются в систему. Это своего рода клуб, в который принимают не каждого. Система делится на группы (тусовки), где есть два слоя: «пионеры» и «олдовые» (они же «мамонты»). Пионеры — подростки, олдовые — старые члены системы. Олдовые составляют костяк хиппи, серьезно занимающихся проблемами религии, мистики, художественного творчества.

Хиппи — романтики, любят все яркое, оригинальное, творческое. Хотят быть независимыми от общественных условностей. Для раскрепощения сознания и ощущения свободы в среде хиппи распространено курение гашиша. Увлекаются философией Востока. Из музыкальных течений предпочитают мягкий рок, этническую музыку разных народов.

Все хиппи носят длинные распущенные волосы (хайр), обычно расчесывая их на пробор. Лоб и затылок охватывает тонкая повязка (хайратник). Обычны джинсы или джинсовая куртка, иногда балахон неопределенного цвета, на шее — ксивник (небольшая кожаная сумочка), украшенная бисером или вышивкой. На руках — феньки (от англ. *thing* — вещь), т.е. самодельные браслеты или бусы, чаще всего из бисера, дерева или кожи.

Многие мужчины отпускают бороду. Причины, по которым они носят длинные волосы, следующие: это более естественно, ближе к природе; Иисус Христос носил длинные волосы и бороду, хиппи ему подражают; длинные волосы позволяют лучше улавливать излучения космического разума, являясь своего рода антеннами.

Идеология хиппи: человек должен быть свободен прежде всего внутренне. Свободен человек и в любви, способствующей единению людей. Проповедуется пацифизм. Например, хиппи призывают не отвечать на насилие насилием и выступают против службы в армии. Верят в высшую реальность, существующую наряду с обыденной. Выйти к этой реальности можно через изменение сознания посредством искусства. Отсюда интерес к религии, творческой деятельности. Стремление к естественности выражается в желании не изменять того, что происходит само собой (например, не стричь волос), не производить активных, целенаправленных действий, бездействовать, быть непритязательным в быту, уметь переносить невзгоды и лишения.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте характеристику номинальных (виртуальных), реальных, организованных, спонтанных групп. Приведите примеры этих групп.

2. Приведите примеры закрытых и открытых групп, дайте им характеристику.

3. Назовите базовые характеристики высокоразвитых и слаборазвитых малых групп.

4. Дайте определение коллектива. Назовите психологические признаки коллектива.

5. Назовите базовые отличия коллектива от «просто группы» по А. И. Донцову.

6. Дайте социально-психологическую характеристику коллектива: особенности руководства, эмоционального климата, сплоченности, межличностных конфликтов, статусно-ролевой структуры.

7. Дайте социально-психологическую характеристику малых групп «команда» и «бригада».

8. Назовите социально-психологические особенности семейной группы.

9. Дайте социально-психологическую характеристику образовательных малых групп: ученические классы и студенческие группы.

10. Объясните феномен «референтная группа». Назовите функции референтной группы. В чем особенности отечественных представлений данного явления?

11. Назовите этапы эмоциональной динамики группообразования в теории И. П. Волкова.

12. Дайте характеристику основным положениям теории группообразования У. Бенниса и Г. Шепарда.

13. Назовите социально-психологические особенности микрогрупп, существующих в рамках официальных структур.

14. Назовите базовые психологические признаки неформальных молодежных малых групп.

15. Дайте характеристику социально-психологических феноменов, специфичных для неформальных малых групп.

16. Приведите примеры просоциальных, асоциальных и антисоциальных неформальных малых групп.

17. Назовите особенности сплоченности, эмоционального климата и руководства в банде.

18. Назовите мотивы прихода подростка в антисоциальные неформальные малые группы.

19. Приведите психологический портрет байкера. Дайте социально-психологическую характеристику этого явления.

20. Приведите психологический портрет представителя группы панков и хиппи. Дайте социально-психологическую характеристику этих объединений.

ГЛАВА 3. СПЛОЧЕННОСТЬ ГРУППЫ. СОЦИОМЕТРИЯ

В данной главе представлены методы исследования социально-психологических явлений малой группы: сплоченность, социометрический статус, социально-психологическая атмосфера, ценностно-ориентационное единство группы, ее референтность и многое другое.

Феномен «сплоченность» в социальной психологии малых групп является одним из основных. Считается, что данный показатель определяет эффективность деятельности группы. Сплоченная группа якобы вероятнее добивается успеха в решении текущих задач, чем не сплоченная. Понятие «сплоченность» в социальной психологии и повседневном языке означает тенденцию держаться вместе, быть верными, помогать и поддерживать друг друга. Если группа сплоченная, то проявляется готовность активно сопротивляться воздействию извне. Сплоченная группа привержена групповым нормам, установкам и ценностям; в ней повышается чувство ответственности и эффективность выполнения групповых заданий.

Обобщенно можно сказать, что причиной повышенного внимания к сплоченности группы является желание людей учиться, работать и просто находиться среди тех, кто тебя принимает и поддерживает. Сплоченная группа дает ее членам ощущение обособленности и комфорта, защищенности и причастности.

Социометрия имеет непосредственное отношение к сплоченности группы. Изучая привлекательность между членами группы, социометрия показывает характер ее сплоченности. В частности, на основе данных социометрии можно получить практически все показатели сплоченности, например: статусно-ролевые позиции членов группы, информацию о лидерстве, социально-психологической атмосфере, характере межличностных отношений, конфликтности и т.д.

Социометрия — это метод исследования и наука одновременно.

Одна из первых работ на тему сплоченности группы — А. И. Донцова. Он считал сплоченность одним из признаков коллектива. В частности, с ростом сплоченности группы повышался формальный уровень ее развития и движение в сторону формирования коллектива (Донцов, 1979).

В зарубежной социальной психологии сплоченность группы рассматривается в аспекте эффективности. На это указывает Кэрол Ойстер, автор книги «Эффективная работа с людьми», которая пишет: «Сплоченность связана с продуктивностью группы, но не впрямую, а более сложным образом», и далее: «Непонятно, группа добивается успеха в силу высокой сплоченности или успех сплачивает группу» (Ойстер, 2004).

Сплоченность как явление групповой динамики изучена достаточно подробно в отечественной психолого-педагогической литературе. Рассматривают феномен сплоченности в двух ракурсах. С одной стороны, выделяют признаки сплоченности, с другой — говорят о факторах, приводящих к сплоченности. **Важно отметить, что признаки сплоченности и факторы сплоченности одни и те же.** Например, важным показателем сплоченности является благоприятный социально-психологический климат в группе. Вместе с тем сам по себе психологический климат является условием (или фактором), способствующим сплоченности группы. Также демократический стиль управления группой является одновременно показателем ее сплоченности и приводит к сплоченности и т.д.

В исследованиях Р. Л. Кричевского установлено, что групповые задачи, решение которых требует высокой степени взаимозависимости членов группы, способствуют росту сплоченности и последующей продуктивности. Другим фактором, усиливающим сплоченность членов группы, является трудность выполнения задачи. По словам Кричевского, «трудность

задачи может усиливать мотивацию членов группы и вести ее к большей самоорганизации» (Кричевский, Дубовская, 2001).

Р. Л. Кричевский и Е. М. Дубовская выделяют социально-психологические признаки сплоченности группы. Еще раз отметим, что **одновременно эти признаки являются факторами, которые могут привести к сплоченности.** Итак, **о сплоченности говорят следующие явления:**

1. Ценностно-ориентационное единство (или сходство ценностей и потребностей членов группы);
2. Единство личностных и групповых целей;
3. Удовлетворенность межличностными отношениями в группе;
4. Демократический стиль управления в группе;
5. В сплоченной группе высокостатусных членов группы по количеству больше низкостатусных;
6. Благоприятная социально-психологическая атмосфера в группе;
7. Референтность группы для многих ее членов;
8. Привлекательность (симпатия) членов группы друг для друга, т.е. межличностная аттракция (Кричевский, Дубовская, 2001).

Ниже представлено содержание каждого социально-психологического показателя групповой сплоченности по методикам, которые позволяют это явление измерить.

Часть 1. Ценностно-ориентационное единство группы

В отечественной социальной психологии принято считать, что важным показателем сплоченности группы является ценностно-ориентационное единство. Метод ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) диагностирует сходство людей в ценностях, которые могут выступать в различных формах: потребности, установки, черты личности…, т.е. все то, что необходимо для эффективности межличностных отношений в группе.

Процедура исследования ценностно-ориентационного единства, представленная в настоящем учебном пособии, выполнена на основе подхода В. В. Шпалинского (1972). Важно отметить, что предложенная ниже методика традиционно применялась для диагностики уровня развития группы как коллектива. Так, высокий коэффициент ЦОЕ (обычно больше 60%) свидетельствовал о наличии коллектива. Коэффициент ниже данного показателя не позволял рассматривать группу коллективом.

Инструкция испытуемым: «Дорогой друг, перед тобой 10 качеств (черт) личности. Оцени их по 10-балльной шкале (ранжируйте от 1 до 10), где самому важному качеству, с твоей точки зрения, присваивается ранг 1, потом 2 и так до 10. На последнем месте самое незначимое качество».

Таблица 4

Пример варианта заполненной таблицы испытуемым

Качества, необходимые для продуктивности деятельности группы (ценности)	Примерный вариант ранжирования ценностей испытуемым «Иванов»
1. Добросовестный	5
2. Искренний	3
3. Принципиальный	1
4. Справедливый	10
5. Энергичный	8
6. Исполнительный	4
7. Самостоятельный	7
8. Откровенный	2
9. Уравновешенный	9
10. Практичный	3

Расчеты показателей ценностно-ориентационного единства выполнены на примере шести участников группы (данные расчетов отражены в таблице 5). Группа может быть по количеству — от 6 и до 30, что усложняет расчеты, которые одинаковы для групп, разных по численности. Напротив фамилий членов группы в таблицу заносятся ранги, которые выставили члены группы в адрес ценностей.

Таблица 5

Сводная таблица рангов ценностей

Качества личности (они же ценности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ид. + Неид.
ФИО											
Иванов	5	3	1	10	8	4	7	2	9	5	2+3
Петров	1	3	5	6	4	2	9	8	3	10	2+1
Сидоров	2	6	2	8	4	7	1	5	10	3	1+2
Кузнецов	3	1	6	7	8	5	4	2	9	10	1+2
Павлов	10	2	5	7	3	1	9	4	6	8	2+2
Михайлов	5	5	1	10	8	2	7	4	9	3	2+2
Сумма рангов	28	22	20	48	35	21	37	25	48	39	**22**
Среднее значение	4,6	3,5	3,3	8,0	5,8	3,5	6,1	4,1	8,0	6,5	

Обработка результатов исследования

• определяются первые три места (идеальные) по показателям наименьшей средней: № 2, 3, 6 (средние оценки: 3,5; 3,3; 3,5). Диапазон оценок по «идеальным» (от 1 до 3,5);

• последние три места «неидеальные». Это № 4, 7, 9 (средние оценки: 8,0; 6,1; 8,0). Диапазон оценок по «неидеальным» (от 6,1 до 10,0);

• подсчитывается количество совпадений по «идеальным» параметрам и «неидеальным». Смотреть таблицу 5 столбец Ид. + Неид.

• **коэффициент ЦОЕ** находится следующим образом:

$$\frac{\text{Количество совпадений по всем испытуемым}}{\text{Количество возможных совпадений}} \times 100\%$$

В приведенном примере:

$$\frac{22}{36} \times 100\% = 61{,}1\% \text{ совпадений.}$$

Результаты оцениваются по следующим данным:

• меньше 49% — этап становления группы;

• от 50—60% — промежуточный этап (средняя выраженность ЦОЕ);

• свыше 60% — сплоченная группа по показателю ЦОЕ. С точки зрения А. В. Петровского, группа, набирающая свыше 60%, может быть признана коллективом.

Референтометрия

Референтометрия проводится с целью определения референтности группы для ее членов. Референтная группа в своем названии несет факт ее важности для человека. Группа рассматривается как референтная, если она значима для индивида. Референтность — это субъективный образ группы, отражающий важность ее для человека.

Предполагается, что члены референтной группы наблюдают за индивидом и оценивают его, а индивид поддерживает свои социальные установки в соответствии с принятыми в группе. Постепенно установки группы становятся установками индивида. Таким образом, рефе-

рентная группа является эталоном, точкой для сравнения, при помощи которой человек оценивает себя, свое поведение и формируется как личность.

Референтная группа для большинства ее членов является показателем высокого уровня сплоченности. Если группа для человека важна, то он будет способствовать ее эффективности; будет работать на группу; успехи группы будет переживать как личностный успех. С другой стороны, различные формы ухода из группы — больничные, перекуры, встречи многочисленных родственников — это показатель безразличия для человека групповых ценностей.

В эксперименте по референтности возможны две серии опыта. В первой серии эксперимента испытуемым предлагается оценить качества личности каждого члена группы по пятибалльной шкале. Критерии оценки качеств личности представлены в таблице 6. Каждый испытуемый заполняет бланк, который подписывает своим именем.

Таблица 6

Примерная сводная таблица оценок качеств личности испытуемых

Качества личности					
Участники эксперимента	доброта	искренность	принципиальность	справедливость	исполнительность
Богданов	2	3	2	4	2
Виноградов	3	3	4	4	5
Иоффе	4	3	2	3	2

Варианты оценок качеств члена группы выписываются отдельно или в бланках для испытуемых.

- Оценка «5» — качество выражено;
- «4» — скорее выражено, чем не выражено;
- «3» — скорее не выражено, чем выражено;
- «2» — качество не выражено.

Второй этап. Индивидуальная работа с испытуемым. «Помнишь, вы оценивали друг друга по нескольким личностным качествам? Тебе, наверное, хотелось бы узнать, кто и как тебя оценил? Чье мнение о себе ты хотел бы узнать в первую очередь, во вторую, в-третью?».

Возможны следующие варианты интерпретации результатов тестирования:

1. Группа для ее членов является референтной, если больше 60% индивидов назвали троих и больше членов группы, мнение которых о себе хотели выслушать;

2. Группа не референтная, если больше 50% членов группы указали меньше троих членов группы, к мнению которых прислушиваются;

3. Средний вариант возможен, если примерно одинаковое соотношение референтности и нереферентности группы.

Результаты первого варианта референтометрии можно рассматривать как разновидность социометрии. Важно отметить, что референтометрия может быть разновидностью социометрии, если испытуемые подписывают бланки.

Упрощенная схема проведения референтометрии (также возможны две формы).

1. Испытуемых спрашивают: «Назовите (напишите на бланке) пофамильно членов группы, к мнению которых Вы прислушиваетесь. Например, интересно знать, что эти люди о Вас думают. Можете написать несколько фамилий членов группы или не выбрать никого. Бланки подписать своей фамилией».

2. Испытуемых спрашивают: «Напишите количество членов группы (числом), к мнению которых Вы прислушиваетесь. Например, интересно знать, что эти люди о Вас думают. Можете написать число от «0» до … количества членов группы. Бланки не подписывать».

Интерпретация результатов тестирования, как и в первом варианте. 1. Группа референтная для ее членов, если больше 60% индивидов назвали троих и больше членов группы, к мнению которых прислушиваются; 2. Группа не референтная, если больше 50% членов группы указали меньше троих членов группы, к мнению которых присушиваются.

Социально-психологический климат группы

В настоящее время считается общепризнанным факт, что социально-психологический климат группы является одним из главных признаков сплоченности. Содержательные аспекты социально-психологического климата впервые рассмотрел Г. А. Моченов, считавший, что под ним надо понимать эмоциональный настрой, устанавливающийся на основе объективных и субъективных взаимосвязей между членами коллектива (Моченов, 1970). Такой же точки зрения придерживался К. К. Платонов, который под социально-психологическим климатом понимал «настроение группы, определяемое межличностными отношениями совместно живущих или работающих людей» (Платонов, 1979).

На основе идеи социально-психологического климата группы как эмоционально-психологического настроя членов группы построено несколько отечественных теорий. Например, А. В. Петровский с учениками в основу данной переменной поместил симпатию-антипатию членов группы друг к другу. Кроме этого, симпатия, или совместимость членов группы, также является показателем благоприятного социально-психологического климата (Петровский, 1973).

Н. Н. Обозов основой социально-психологического климата коллектива считал удовлетворенность членов группы межличностными отношениями. Удовлетворенность, проявляясь во взаимной симпатии, привязанности и совместимости людей, также свидетельствует о наличии в группе благоприятного социально-психологического климата (Обозов, 1979).

Итак, если под **социально-психологическим климатом понимают эмоциональный настрой, который складывается и проявляется во взаимоотношениях, устанавливающихся между людьми в группе, то правомерно использовать термин «эмоциональный климат группы»**. Таким образом, социально-психологический климат и эмоциональный климат группы — синонимичные явления. Это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия.

Необходимо обратить внимание на неоднозначность в литературе термина «социально-психологический климат», так как наряду с ним употребляются и другие термины, например: морально-психологическая обстановка, социологический микроклимат, психологический настрой, психологическая атмосфера, товарищеская обстановка, групповая атмосфера и др. Это все родственные термины, которые можно считать синонимами.

Эмоциональный климат группы, проявляясь в феномене сплоченности, влияет на многие сферы жизнедеятельности коллектива, понижая или повышая показатели его деятельности. В частности, благоприятный эмоциональный климат в группе способствует хорошему самочувствию ее членов, большей вовлеченности их в дела группы, росту заинтересованности в положительных результатах общественной активности.

Диагностика социально-психологического климата группы выполнена по шкале-опроснику Ф. Фидлера (в адаптации Ю. Л. Ханина).

Организация эксперимента: групповой опрос всех членов группы на отдельных бланках.

Инструкция испытуемым: «Ниже приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать психологическую атмосферу в группе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре вы поместите знак «х», тем более выражен этот признак в Вашей группе. Бланк с оценкой психологического климата группы нужно подписать своей фамилией».

Для атмосферы в Вашей группе характерны:

1. Дружелюбие	1 2 3 4 5 6 7 8	Враждебность
2. Согласие	1 2 3 4 5 6 7 8	Несогласие
3. Удовлетворенность	1 2 3 4 5 6 7 8	Неудовлетворенность
4. Увлеченность	1 2 3 4 5 6 7 8	Равнодушие
5. Продуктивность	1 2 3 4 5 6 7 8	Непродуктивность
6. Теплота	1 2 3 4 5 6 7 8	Холодность
7. Сотрудничество	1 2 3 4 5 6 7 8	Отсутствие сотрудничества
8. Взаимная поддержка	1 2 3 4 5 6 7 8	Недоброжелательность
9. Занимательность	1 2 3 4 5 6 7 8	Скука
10. Успешность	1 2 3 4 5 6 7 8	Неуспешность

Ключ для обработки результатов. Ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов в зависимости от того, где помещен знак «х». Знак, смещенный в левую часть теста, характеризует положительные оценки взаимоотношений, а в правую — отрицательные. После проставления оценок они суммируются. Итоговый показатель исчисляется по средней арифметической. Диапазон оценок колеблется от 1 до 8. Чем ниже оценка, тем благоприятнее социально-психологический климат (атмосфера).

Показатели, которые можно получить по методике «Оперативная диагностика социально-психологической атмосферы группы»:

1) средняя оценка социально-психологического климата, выставленная группе ее руководителем;

2) оценка психологического климата каждым членом группы в отдельности;

3) средняя оценка социально-психологической атмосферы всей группой.

Средняя оценка социально-психологического климата руководителем группы сравнивается со средней оценкой группы. Возможны два варианта:

1. Руководитель группы оценивает психологический климат группы выше своих членов. Средняя оценка руководителя высокая, например, от «1» до «3». Средняя оценка группы — низкая, например, от «5» до «8». Интерпретация: руководитель группы не понимает реального настроения ее членов, занят собой, своими проблемами. Вероятно, что члены группы не удовлетворены руководством. Известно, что климат в группе зависит от эффективности руководства, соответственно, данное руководство группой на низком уровне.

2. Руководитель группы оценивает психологический климат группы ниже своих членов. Руководитель группы — «6—8», члены группы — «1—3». Интерпретация: руководитель группы находится в конфликте с группой, не удовлетворен собой и процессами, происходящими в группе; недоволен своим положением в группе; оторван от группы, ее интересов и деятельности.

Оценка социально-психологической атмосферы каждым членом группы в отдельности. Важно составить сводную таблицу, чтобы отразить оценки каждого члена группы. По данным таблицы можно увидеть конфликт отдельных членов со всей группой. Конфликт виден по низким индивидуальным оценкам, противоречащим высоким оценкам большинства. Низкие оценки члена группы свидетельствуют о неудовлетворенности положением человека в группе. С другой стороны, высокие оценки группы могут быть необъективными, например завышенными. Это происходит из-за низких требований к группе, ее деятельности и в целом невысокой роли группы в структуре какой-либо организации. Соответственно, неудовлетворительные оценки отдельных субъектов говорят о высоких требованиях и ожиданиях в отношении группы и ее деятельности.

Главный показатель психологического климата группы — это индекс благоприятности межличностных отношений в группе. Средний балл «благоприятности» по каждому члену группы суммируется, а затем делится на количество участников группы, т.е. находится средний арифметический показатель всей группы из средних показателей членов группы. Чем меньше среднее число, тем благоприятнее социально-психологический климат в группе. Наоборот, увеличение среднего числа до показателей «7—8» свидетельствует о неблагоприятном социально-психологическим климате.

Второй вариант изучения социально-психологического климата в группе (в качестве испытуемых лучше использовать учащихся общеобразовательной школы).

Инструкция испытуемым: «Вашему вниманию предлагаются характеристики, отражающие взаимоотношение в группе. Таких характеристик 12. Нужно оценить каждую характеристику по пятибалльной шкале. Критерии оценки представлены ниже в таблице 7. Напротив каждой стороны взаимоотношений поставьте знак «+» в колонке оценок».

Варианты оценок: совершенно согласен (5 баллов); согласен с этим (4 балла); согласен, но не совсем (3 балла); не согласен с этим (2 балла); совершенно не согласен с этим (1 балл).

Таблица 7

Схема диагностики социально-психологического климата группы

«Ученики нашего класса» (или второй вариант: «Члены нашей группы»)	5	4	3	2	1
1. Любят и хотят учиться					
2. Хорошо относятся друг к другу					
3. Готовы выполнять любую общественную работу					
4. Редко ссорятся друг с другом					
5. Всегда помогают друг другу в учебе					
6. Часто бывают вместе в свободное от занятий время					
7. Активно участвуют в общественной работе					
8. Довольны результатами общественной работы					
9. Считаются с мнениями товарищей					
10. Внеклассные мероприятия у нас проходят весело и оживленно					
11. Остро реагируют на успехи и неудачи друг друга в учебе и работе					
12. Дружны и доброжелательны					

Обработка. Подсчитывается количество баллов по каждому пункту анкеты всех участников тестирования. Затем вычисляется S-величина, характеризующая социально-психологический климат группы.

C — сумма всех баллов,

n — количество испытуемых,

$S = C/n$.

Интерпретация:

35—60 — благоприятный климат,

20—34 — средняя величина,

> 20 — неблагоприятный социально-психологический климат.

Исследование удовлетворенности межличностными отношениями в группе

Межличностные отношения — это совокупность связей, складывающихся между людьми в форме эмоций, суждений и обращений друг к другу. Межличностные отношения включают в себя следующее:

1) восприятие и понимание людьми друг друга;

2) межличностную привлекательность (притяжение и симпатия);

3) взаимодействие и поведение (ролевое и статусное поведение).

Необходимо сказать, что удовлетворенность межличностными отношениями положительно сказывается не только на результатах деятельности группы, но и на психическом

здоровье ее членов. Человек, удовлетворенный межличностными отношениями, находит в группе больше приятного, чем неприятного и, соответственно, активнее взаимодействует с членами группы.

Удовлетворенность межличностными отношениями влияет на результаты деятельности человека в группе: он активен, полон инициативы, самостоятелен, уверен в себе, а также уверен, что его поддерживает группа. Наоборот, следствием неудовлетворенности межличностными отношениями является уход человека из группы. Возможен также психологический уход человека из группы. Это когда человек пренебрегает служебными обязанностями, прогуливает, опаздывает, постоянно пользуется больничными.

С другой стороны, человек, удовлетворенный межличностными отношениями, демонстрирует противоположное поведение, проявляющееся в активности, инициативности и самостоятельности, способствующих в конечном итоге продуктивному участию в деятельности группы.

Исследователи феномена «удовлетворенность» не имеют однозначного мнения о данном феномене. Однако большинство считают ее категорией эмоциональной, представляющей собой разновидность счастья. Вместе с тем достаточно часто под удовлетворенностью понимается отсутствие депрессии, тревоги и других отрицательных эмоций. Поэтому удовлетворенность не просто переживание эмоций, связанных с жизнью, а переживание положительных эмоций — радости, умиления, блаженства. Субъективно удовлетворенность проявляется в переживании приятного от взаимоотношений с членами группы, а неудовлетворенность — в переживании неприятного. Объективно удовлетворенность проявляется в поведении, приводящем к повышению эффективности индивидуальной деятельности внутри группы.

Обобщенно концепция удовлетворенности выглядит следующим образом: люди, испытывающие удовлетворенность от межличностных отношений, дольше остаются в группе, реже проявляют лень и чаще выступают инициаторами интересных дел.

Наряду с тем что удовлетворенность влияет на взаимоотношения в группе, данный индикатор является не совсем надежным. Являясь категорией эмоциональной, удовлетворенность очень динамичный и вследствие этого непостоянный показатель сплоченности. Этот аспект подтверждается многими исследованиями. Показатель удовлетворенности меняется не только по дням, но и по часам, что отражается на взаимоотношениях людей в группе. С другой стороны, удовлетворенность сама является зависимой переменной от большого количества факторов…

Методика исследования удовлетворенности межличностными отношениями в группе достаточно проста. В частности, испытуемым предлагается выбрать один ответ из нескольких, характеризующих особенности взаимоотношений в группе.

Как Вы оцениваете взаимоотношения в группе …?

1. Весьма неудовлетворительные.
2. Несколько неудовлетворительные.
3. Нейтральные отношения.
4. Несколько удовлетворительные.
5. Весьма удовлетворительные.

Порядковый номер удовлетворенности указывает на ее характер. Числовое значение полученного показателя также можно использовать в статистических расчетах.

Характер расчетов по методике выглядит следующим образом при n = 10. Например, вариант оценок испытуемых: 3, 4, 3, 4, 2, 5, 3, 2, 4, 1 = 31 / 10 = 3,1 (коэффициент удовлетворенности межличностными отношениями в группе равен — 3,1). Показатели удовлетворенности по методике: 0—1,6 (уровень удовлетворенности низкий); 1,7—3,3 (средний); 3,4—5,0 (высокий). В приведенном примере коэффициент (3,1) — средний.

Необходимо помнить, что получить достоверные данные по удовлетворенности очень трудно, особенно когда вопросы касаются удовлетворенности руководством группы, харак-

тером взаимоотношений с руководством, а также с коллегами. Такие вопросы считаются высоко сензитивными (чувствительными). Чтобы этого избежать, необходимы меры, снижающие ошибки исследования, они следующие:

- использование вопросников с установленной надежностью (данный вопросник отвечает этому требованию);
- предварительная проверка инструкций на ясность;
- гарантирование анонимности числовых данных испытуемых.

Исследование стиля управления группой

Диагностика стиля лидерского поведения может проводиться на основе самых разных подходов. Например, посредством опросника «Тест «Стили руководства», представленного в практикуме по психологии Л. Д. Столяренко (2008). Диагностика стилей управления может проводиться посредством проективных методик, одну из которых автор представил в главе «Лидерство в малой группе» настоящего учебного пособия.

Демократический стиль управления группой считается одновременно показателем сплоченности и фактором, приводящим к сплоченности. Подробно о стилях управления людьми в разделе «Лидерство в малой группе». Также в этом разделе психологическая характеристика стилей управления людьми.

ЧАСТЬ 2. Социометрия как наука и метод исследования межличностных отношений в группе

Показателем сплоченности группы является наличие привлекательности между ее членами. Привлекательность измеряют в социометрии. Социометрия — это одновременно наука и метод исследования особенностей межличностных отношений в группе.

Социометрия по праву считается одним самых известных методов в социальной психологии. Метод прост и доступен в применении. Он достаточно информативен, т.е. с его помощью можно получить большое количество информации о межличностных отношениях в группе. В основе данных социометрии информация о статусно-ролевой структуре группы, лидерстве, изолированных, сплоченности в группе, социально-психологической атмосфере … По данным социометрии можно формировать эффективные микрогруппы.

Идеологом и популяризатором социометрии явился Я. Морено — австрийский врач, автор психодрамы и групповой психотерапии (краткая биография исследователя и основы его идей в дополнительном материале данного раздела). Социометрия стала известна после появления в 1934 году книги «Кто выживет?». Особенностью социометрии является то, что она имеет дело с внутренней структурой группы, которую Морено сравнивает с физиологической структурой клетки или ядерной структурой атома.

Автор рассматривает следующие основные принципы социометрии:

1. Выявление внутренних влечений между людьми, взаимных или односторонних симпатий.

2. На основе диагностики межличностных притяжений формирование групп (общностей) для достижения максимального сотрудничества, бесконфликтности и психической напряженности.

В названии метода «социометрия» отражается его содержание — измерение межличностных отношений в группе (чаще всего малой, т.е. до 30 человек). **В социометрии измеряется характер симпатии людей друг к другу**. Широта межличностной симпатии в группе характеризует ее сплоченность, благоприятность психологического климата, эффективность деятельности, а также многое другое.

Таким образом, **социометрия основана на диагностике эмоциональной привлекательности партнеров по взаимодействию**. Существует два основных психологических фактора, определяющих симпатию к другому человеку: его интеллектуальная и эмоциональная оценка. Сознательная оценка (она же интеллектуальная) основывается на качествах, которые важны для взаимодействия. Симпатия в этом случае зависит от восприятия «нужных» качеств партнера, например его ответственности, дисциплинированности, трудолюбия. Однако возможны другие приоритеты и нужными качествами выступают агрессивность, изворотливость, лживость.

Эмоциональная оценка более непосредственна и основана на интуитивном чувстве симпатии к партнеру. **Эмоциональная оценка положена в основу социометрии и измеряет бессознательные интуитивные установки в адрес партнера по взаимодействию.**

Наряду с многообразием получаемых характеристик социометрию отличает простота диагностической процедуры. В основе метода формулировка вопроса к испытуемым, раскрывающего характер симпатии межличностных отношений в группе.

Вопросы к проведению социометрической методики зависят от целей и задач исследования и могут быть простыми, например: «С кем бы ты хотел пойти в кино?» или «С кем бы ты хотел сидеть за одной партой?». Допускаются также сложные вопросы: «С кем пойдешь в разведку?» или « … останешься на необитаемом острове?». **Предлагается выбрать троих членов группы: в первую очередь, вторую, третью.**

Наряду с косвенными вопросами для более глубокого анализа межличностных отношений в малой группе Я. Морено рекомендует использовать прямые вопросы, например: «Кто твои друзья?», «Как часто у вас бывают свидания?», «Назови тех, кто тебе симпатичен» и т.д. Другие варианты социометрии предложены продолжателями идей автора и также преследуют цель получения разнообразной и объективной информации о социометрической структуре группы.

2 вариант. **Возможны несколько вопросов в одном эксперименте:** «С кем бы ты хотел сидеть за одной партой?», « … пошел бы в кино?», « … будешь работать на субботнике». По каждому вопросу предлагается выполнить три выбора с возможным повторением. Частота выбора члена группы показывает неслучайный характер выбора и глубину межличностных отношений.

3 вариант. **Обозначение мотива выбора** как в односложном, так и множественном вопросе. После вопроса испытуемым «Кто твои друзья?» (выбрать нужно троих) предлагалось обосновать или мотивировать выбор: «Иванова я считаю другом, потому, что …»; «Петрова я считаю другом …».

4 вариант. **Написание сочинения по плану на тему:** «Одинаково ли я отношусь ко всем одноклассникам (членам группы)», «Почему к некоторым я отношусь лучше, чем к другим?», «Доволен ли я отношением ко мне одноклассников?», «Кто мои самые близкие друзья, почему я дружу с каждым из них?».

5 вариант. **Поздравление друга.** Испытуемым предлагают подарить тематические праздничные открытки избранным членам группы. Далее подсчитывается количество открыток, полученных каждым.

Классический вариант социометрии предусматривает наличие одного вопроса к испытуемым и выбор по симпатии не больше трех членов группы: в первую очередь, во вторую очередь, в третью очередь. Другие варианты проведения социометрической процедуры предлагаются с целью исследования объективности выбора и межличностных отношений. В частности, в отечественной социальной психологии одно время бытовало мнение, что получить объективные данные на основе классической процедуры очень трудно, так как испытуемые (чаще всего дети) договариваются о взаимных выборах. Для этого в лаборатории А. В. Петровского в 70-х годах XX века была предложена процедура под названием «Подари другу открытку». По мысли авторов процедуры, договориться в эксперименте почти невозможно. В эксперименте задействовали две аудитории. В первой находились испы-

туемые, которые по одному заходили во вторую аудиторию, где им предлагалось подарить открытку трем членам группы. Данные фиксировались экспериментатором, после чего испытуемый покидал поле эксперимента, не контактируя с другими участниками.

Дополнением к проведению социометрии стали также два положения. Первое: предлагалось осуществлять мотивировку выбора: «Почему ты выбрал «первого», «второго», «третьего»; второе положение: выполнить отрицательный выбор. В частности, предлагалось указать не меньше трех членов группы, с которыми нет желания общаться «в кино», «в разведке», «на субботнике». Отрицательный выбор, по мысли авторов идеи, позволяет определить «изолированных», т.е. испытуемых, с которыми не хотят общаться.

Дополнение в эксперимент «отрицательного выбора», так же как «мотивировка выбора», усложняет эксперимент и его обработку. Но самое главное — данные дополнений не приносят в результат существенной информации. Так, мотивировка выбора раскрывается в самом вопросе, выносимом в эксперимент. Например, сидеть за одной партой в классе предпочитают с умным одноклассником, который сможет помочь по учебному предмету; приглашают на день рождения общительного, а на субботнике предпочитают контактировать с активным и работоспособным.

Наличие отрицательного выбора также представляется лишним. Практика показывает, что симпатия не распространяется на всех членов группы, таких оказывается не больше трех или максимум — пяти. Поэтому при необходимости положительный выбор можно расширить на данное количество участников эксперимента. Таким образом, участники, не вошедшие в список «симпатичных», априори попадают в список «несимпатичных». Наряду с громоздкостью эксперимента при включении в него «отрицательного выбора» важен также моральный аспект. Данные эксперимента могут попасть в посторонние руки и быть использованы против тех, кто обозначил свой «отрицательный выбор».

Организация эксперимента в социометрии

Участникам на заранее приготовленных бланках задается вопрос (как правило, один): «С кем бы ты хотел сидеть вместе за одной партой?». Дается инструкция: «Выбери трех участников группы и запиши их фамилии: в первую очередь, во вторую, третью. Просьба — ни с кем не договариваться. Подпиши своей фамилией бланк протокола и сдай его организатору эксперимента».

Заполненный бланк протокола испытуемого в социометрии выглядит следующим образом:

«С кем бы ты хотел сидеть за одной партой?
- в первую очередь: с Ивановым Г.
- во вторую: с Петровым А.
- в третью: с Сидоровым П.

Участник эксперимента: Кузнецов Р.»

Процедура эксперимента занимает очень мало времени, гораздо больше — **обработка заполненных бланков**. Выписка из протоколов эксперимента оформляется в сводную таблицу. Вариант сводной таблицы представлен ниже (таблица 8).

В сводной таблице по вертикали отражаются фамилии участников эксперимента (в данном случае 10), по горизонтали — номера участников и наличие выбора в их адрес. 11-й пункт горизонтали — «всего выборов», а 12-й — «взаимный выбор». Факт выбора может быть обозначен в итоговой таблице знаком «+» или номером выбора, например, 1, 2, 3. В итоговой таблице 8 факт выбора обозначен знаком «+»; знак «$\underline{+}$» с чертой внизу показывает взаимный выбор.

Таблица 8

Сводная таблица данных социометрии

Кто выбирает	Кого выбирают									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Богданов	■		±			±			+	
2. Виноградов	+	■							+	+
3. Иоффе	±		■		±		+			
4. Кириенко	+	+		■		±				
5. Лебедев		+	±		■		±			
6. Нечаева	±			±	+	■				
7. Поляков	+			+	±		■			
8. Тюрин		+	+				+	■		
9. Ширяева				+		+	+		■	
10. Шмыков	+		+		+					■
11. Всего выборов	6	3	4	3	4	3	4	0	2	1
12. Взаимных выборов	2	0	2	1	2	2	1	0	0	0

По результатам обработки полученных протоколов и занесению данных в общую таблицу **можно получить следующие социометрические данные**:

1. Построить статусно-ролевую структуру группы.
2. Обозначить лидера (или лидеров).
3. Установить коэффициент сплоченности.
4. Установить коэффициент благоприятности социально-психологической атмосферы в группе.
5. Сформировать микрогруппу.

Основные социометрические данные в соответствии с нумерацией, представленной выше

Статусно-ролевая структура группы. Данные протоколов участников эксперимента позволяют выявить статусные позиции членов группы, а также исполняемые роли. Важно подчеркнуть, что название «статусно-ролевая структура» говорит о том, что между понятиями «статус» и «роль» существует различие. Так, социальный статус — это позиция, которую занимает человек в группе. Социальный статус может быть «высоким», «средним» и «низким». «Роль» — это поведение человека, имеющего определенный социальный статус.

Определение статусно-ролевой структуры предполагает выделение стратов. Данное понятие применяется при рассмотрении социальных различий. В данном случае различие по социально-психологическому признаку — количество симпатии в адрес конкретного индивида. **Итак, в социометрии принято выделять четыре подгруппы (или страта):** «звезды», «предпочитаемые», «принятые» и «непринятые», или «изолированные». Использование в социометрии отрицательного выбора позволяет также выявить подгруппу «отверженные».

В категорию звезд попадают индивиды, имеющие определенное количество выборов в свой адрес. По данным А. А. Реана, если в эксперименте испытуемым задается один вопрос, то количество выборов в адрес индивида не должно быть меньше пяти; при двух вопросах — 6 выборов; при трех вопросах — 7 выборов (Реан, 2000). Важно подчеркнуть, что количество выборов определяется именно количеством вопросов, задаваемых участникам. Количество участников эксперимента может быть разным — как правило, от 10 до 30 человек.

2. Вторая группа (предпочитаемые) — количество выборов равно среднему арифметическому — $\overline{x}$. Как правило, предпочитаемые набирают в свой адрес 3—4 выбора.

3. Третья группа принятые — 1—2 выбора.

4. Отверженные (они же изолированные) — не имеют выборов.

Практика показывает, что количество испытуемых, отнесенных к первой и четвертой группе, малочисленно. Самыми многочисленными являются те, кто попадает во 2-ю и 3-ю группы. Например, по данным таблицы 8 в 1-й подгруппе один лидер (Богданов); во 2-й подгруппе (предпочитаемые) — шестеро; в 3-й подгруппе (принятые) — двое и в 4-й — один изолированный.

Лидер набирает в эксперименте большее количество выборов. При одном вопросе в эту категорию попадают те, кто набрал не менее пяти выборов. Если в эксперименте больше одного испытуемого набирают пять и более выборов, то всем присваивается категория «звезда». Формально отнесенные к этой категории являются также лидерами. Правда, как справедливо замечает А. А. Реан, большее количество симпатий в адрес одного члена группы еще не основание относить его в лидеры. Нужны более глубокие исследования. Например, для определения лидера организуют несколько социометрических процедур через равные промежутки времени (например, один месяц), а также варьируют формы социометрии.

«Изолированный» не имеет выборов вовсе. Я. Л. Коломинский предлагает находить **«индекс изолированности»** — это процент членов группы, оказавшихся в 4-й статусной подгруппе. В приведенном примере таблицы 8 изолированный один, соответственно, индекс изолированности равен десяти (1/10×100=10). В многочисленных экспериментах было установлено, что число людей в крайней статусной группе с возрастом испытуемых увеличивается. Объясняется данный феномен повышением избирательности в сфере личных взаимоотношений.

Практика показывает, что самая кропотливая и ответственная работа исследователя строится именно с изолированными членами группы. Цель исследователя в данном случае — помочь социализироваться этим людям и интегрироваться в группу членства. Для этого нужно поднять авторитет изолированного, что обеспечит ему повышение социального статуса и перемещение в группе на страт выше. Изолированный в подростковой группе имеет ряд традиционных отличительных признаков, знание которых позволяет организовать качественную работу с данной подгруппой. Прежде всего подростки этой категории необщительны, слабы физически, имеют редкие увлечения, например собирание почтовых марок, чрезмерно стеснительны, обидчивы и астеничны. В последнем случае речь идет о быстрой психической истощаемости в ситуации напряженности социальных отношений.

В качестве мероприятий помощи изолированному можно предложить следующее:

- организация мероприятий, в которых изолированные компетентны;
- туристические походы (как правило, изолированные оказываются самыми терпеливыми и работоспособными);
- участие в оригинальных конкурсах. Для этого нужно узнать способности изолированного и задействовать их;
- привлечение изолированных при организации конкурсов для младших по возрасту детей.

По данным социометрии можно получить коэффициент социально-психологической атмосферы в группе. Напомним, что он представляет собой показатель эмоционального настроения в группе, который может быть благоприятным и неблагоприятным. Благоприятный микроклимат в группе отражается на положительном эмоциональном настрое членов группы. Неблагоприятный микроклимат группы отражается в переживании отрицательных эмоций.

Психологический микроклимат в группе определяется из соотношения низко- и высокостатусных членов группы. **Чем больше число высокостатусных, тем выше коэффициент эмоционального благополучия**. По данным таблицы 8 низкостатусных (3-я и 4-я подгруппы) — 3-е членов группы; высокостатусных (1-я и 2-я подгруппы) — 7 членов группы. Строится пропорция, где определяется удельный вес каждой подгруппы. По данным таблицы, показатель высокостатусных составил 70%, соответственно низкостатусных — 30%.

Критерии оценки эмоционального благополучия в группе (социально-психологического климата) следующие: если показатель высокостатусных больше 60%, то группа признается благополучной; 50% — средний уровень благополучности, а ниже этой цифры является показателем неблагополучия социально-психологической атмосферы в малой группе.

Коэффициент сплоченности (также этот показатель называют «коэффициентом взаимности») строится на основе данных двух переменных: общее количество выборов в группе и количество взаимных выборов. Показатель взаимных связей важен для выявления характера взаимоотношений в малой группе. Так, **высокое количество взаимных выборов свидетельствует о том, что в группе широкий круг межличностного общения.** И удовлетворение большинством членов группы потребности в общении приводит к сплоченности.

Коэффициент сплоченности находят, подставляя значения в формулу:

$$\frac{N1}{N} \times 100\%,$$

где N1 — число взаимных выборов; N — общее число выборов.

На примере данных таблицы 8: N1 (10) — число взаимных выборов; N (29) — общее число выборов. Подставляем:

$$\frac{10}{29} \times 100\% = \mathbf{34\%}$$

Критерии коэффициента групповой сплоченности:

• свыше 50% — на высоком уровне;
• 30—50% — средний уровень;
• ниже 30% — на низком уровне.

Разновидности коэффициента сплоченности

1. Удовлетворенность личности межличностными отношениями. Данный показатель говорит об эмоциональном благополучии индивида в группе.

Чтобы определить коэффициент удовлетворенности человека в группе, нужно провести несколько экспериментов. Например, А. А. Реан предлагает не менее пяти экспериментов, если эксперименты проводятся в ученическом классе общеобразовательной школы. Подсчитывается два показателя: число учеников, симпатизирующих одному, и взаимность этих симпатий. Например, ученик «А» за все пять экспериментов выбрал 8 одноклассников, из которых 4 выбрали его, тогда коэффициент удовлетворенности ученика рассчитывается следующим образом:

$$\frac{\text{количество взаимных выборов ученика}}{\text{количество индивидуальных выборов}} \times 100\%$$

$$\frac{4}{8} \times 100\% = 50\%$$

Критерии удовлетворенности личности общением в классе:

• удовлетворенность высокая — свыше 50%;
• на среднем уровне — 30—50%;
• на низком уровне — ниже 30%.

Таким образом, чем выше показатель взаимной симпатии, тем выше показатель удовлетворенности ученика общением в классе. **Основные психологические положения при низком коэффициенте удовлетворенности личностным общением в группе:**

- неудовлетворенность личности общением в классе влияет на успеваемость, толкает на антиобщественные поступки;

- неудовлетворенная потребность в общении формирует отрицательные свойства характера.

2. Исследование самооценки положения личности в группе. После обработки результатов социометрии проводится эксперимент на выявление самооценки. Сопоставляются ответы испытуемых о числе ожидаемых им выборов с числом действительных выборов.

Возможные показатели самооценки личности своего положения в группе:

1) преувеличение положения (высокий уровень притязаний и высокая самооценка);

2) недооценка положения (низкий уровень притязаний и низкая самооценка);

3) точное совпадение (адекватная самооценка);

4) неопределенность ответа («не знаю»).

Итак, отчеты испытуемых могут использоваться при исследовании как самооценки своего положения, так и уровня притязаний.

3. Анализ мотивационного составляющего выбора. Для получения показателя мотивации необходимо сгруппировать данные эксперимента. Например: классифицировать мотивы на деловые, утилитарные (списывающие, подсказывающие), эмоционально личностные (весело, интересно), статусные (лидер класса, авторитет), индвидуально-психологические.

Необходимо установить:

- теряется ли мотив от одной сферы деятельности к другой;
- сохраняется ли мотив выбора от одного эксперимента к другому.

4. Исследование устойчивости положения личности в системе личностных взаимоотношений (обязательным условием является проведение нескольких экспериментов).

Нужно установить:

- как часто личность переходит из одной группы в другую — от чего зависит неустойчивость;
- устойчивое положение, если в трех экспериментах человек находится на одном и том же месте;
- устойчивое благоприятное и устойчивое неблагоприятное положение личности в группе.

Важно заметить, что устойчивость человека в системе межличностных отношений тем выше, чем меньше дней проходит между повторными экспериментами.

Формирование микрогрупп. Как правило, микрогруппа — это актив, который может стать помощником официальному руководителю группы при выполнении текущих задач, стоящих перед группой. Поэтому микрогруппы формируются для выполнения определенных задач.

Формируется микрогруппа вокруг лидера — человека, набравшего больше пяти выборов в свой адрес. При формировании микрогрупп учитываются данные взаимных выборов. Лидер из таблицы 8 — Богданов, набравший шесть выборов, имеет два взаимных выбора — с Нечаевой и Иоффе. Соответственно, микрогруппа во главе с Богдановым состоит из трех человек. Она может быть больше, если есть общие взаимные выборы у партнеров лидера.

В группе до 30 человек может быть до пяти лидеров, соответственно до пяти микрогрупп, которые формируются по правилам, представленным выше.

Этическая сторона результатов социометрии

Результаты социометрии очень важны для индивидов, поэтому сенситивны для них. Чувствительны статусные позиции индивидов, полученные по результатам выборов. Особенно чувствительны позиции изгоев, или изолированных. Оказаться в этой статусной позиции — значит не пользоваться авторитетом в группе. Изолированные не привлекают к своей персоне внимания членов группы — с ними не дружат, их сторонятся. Как правило, изолированный знает, что не пользуется в группе авторитетом; знает о своем социальном статусе, но не хочет обсуждения этой проблемы.

Помимо изолированных не довольны своим статусом также принятые. Эта категория членов группы набирает в свой адрес 1—2 выбора. Недовольство возникает, когда ожидания принятых не совпадают с реальностью.

Некоторые члены группы претендуют на лидерство, и для них также результаты социометрии очень чувствительны. Сильно переживают те, у которых ожидания на лидерство не оправдываются.

Результаты диагностики социометрии не рекомендуется сообщать публично, например в группе детей, в которой проводилась диагностика. Не следует обсуждать количество выборов в адрес каждого члена группы.

Результаты диагностики социометрии не стоит сообщать родителям детей. Для данной категории результаты испытуемых особенно чувствительны. Никто из родителей не хочет услышать о низких социометрических результатах своих детей.

Результаты диагностики используются психологом или руководителем детской группы для целей оптимизации межличностных отношений в группе. Такие же правила существуют в адрес групп взрослых испытуемых.

Дополнительный материал № 1. Социально-психологические упражнения на сплоченность

Социально-психологические упражнения на сплоченность проводятся с целью формирования сплоченности во вновь образованной группе. Типичным примером такой группы может быть только что сформированный отряд в оздоровительном лагере. Впереди у детей от 14 до 24 дней, которые лучше всего провести в группе с благоприятным социально-психологическим климатом. Итак, главная цель упражнений на сплоченность — формирование благоприятного социально-психологического климата в группе, способствующего психическому здоровью детей и эффективности деятельности.

Все упражнения можно поделить на три фазы:

- упражнения на знакомство;
- на взаимодействие;
- на сотрудничество.

Первыми используются упражнения на знакомство, затем на взаимодействие и сотрудничество. Целесообразно в одном занятии использовать все три компонента, но первые занятия, как правило, ограничиваются только упражнениями на знакомство.

Упражнения на знакомство преимущественно проводятся в кругу. Дети (чаще всего упражнения на сплоченность организуется для них) смотрят друг на друга, контактируют глазами. Можно рекомендовать следующие упражнения на знакомство:

1. Каждый делает шаг вперед и называет себя по имени.

2. Каждый делает шаг вперед и называет себя по имени, предварительно назвав имя предыдущего, например: Иван, Петр, Сергей, а меня зовут …

3. Каждый делает шаг вперед и дает себе односложную психологическую характеристику, например «Я, Иван, дисциплинированный».

4. Ведущий в кругу с мячом. Бросает мяч партнеру, который называет себя по имени.

5. Ведущий приветствует каждого члена группы рукопожатием, но не повторяется. Прикосновения рукой меняются для каждого члена группы.

6. Ведущий приветствует каждого члена группы какой-либо частью тела: рукой, ногой, плечом. Партнер отвечает тем же жестом.

7. Знакомство с членами группы эффективно в упражнении «Ветер дует на тех, кто …». Упражнение проводится в кругу сидящими на табуретке. Участвуют до 10—15 человек. Ведущий, он же участник, произносит фразу: «Ветер дует на тех, кто … любит носить джинсы, родился в июле, ноябре, феврале …, читает книги, зарегистрирован «Вконтакте» и т.д.». Все, кто соответствует данной характеристике, должен встать с кресла и поменяться с любым членом группы местом сидения. Ведущий, в свою очередь, должен занять одно из свободных мест. Кто своего места не нашел — становится ведущим. Обязательное условие упражнения — реагировать сменой мест, если соответствует характеристике.

Упражнение под названием «Интервью» делают после того, как члены группы перезнакомились. В основе упражнения вопросы в адрес одного члена группы, который располагается напротив группы и соглашается отвечать на ее вопросы. Вопросы интимного характера или грубые по содержанию могут оставаться без ответа. Данное упражнение лучше проводить не более 10—15 минут, используя на одного участника около пяти минут, т.е. за один сеанс групповой работы опрашивают не более трех членов новой группы. В процессе тренинга все члены группы проходят через данное упражнение, которое направлено на знакомство с целью сплоченности группы.

Еще более сложное **упражнение на знакомство «Ассоциации».** Упражнение предполагает не только некоторое знание участников друг друга, но и взаимное доверие. В основе упражнения предметные ассоциации, которые устанавливаются в адрес одного из членов группы по его согласию. В упражнении «Ассоциации» есть «ведущий» (как правило, старший), «испытуемый», в адрес которого ассоциации устанавливаются, «исследователь», который узнает об ассоциациях и по ним определяет «испытуемого», члены группы, высказывающие свои ассоциации в адрес «испытуемого». На первом этапе упражнения группа выбирает явления, по которым будут устанавливаться ассоциации. Чаще всего «испытуемого» ассоциируют с мебелью, цветком, животным, сказочным героем … Всего таких ассоциаций, которые лучше всего для наглядности записать, набирается до 10—12.

Из группы выбирается «исследователь» (часто по желанию). Главной его функцией является определение по ассоциациям «испытуемого», которого определила группа. До начала упражнения «исследователь» отделяется от группы.

На втором этапе выбирается «испытуемый», согласный услышать в свой адрес ассоциации, — по ним «исследователь» находит «испытуемого».

На третьем этапе в группу возвращается «исследователь» и задает любому члену группы вопрос: «На какого сказочного героя (или на какую мебель) похож «испытуемый?». Важно не повторяться и не выдавать жестами или улыбками человека, в адрес которого группа устанавливает ассоциации. Идентификация испытуемого возможна на любом этапе эксперимента.

Упражнения на взаимодействие. В основе данных упражнений — доверие членов группы между собой, также развивается сотрудничество, взаимопомощь.

1. Падение в руки партнера. Участники группы становятся друг против друга на расстоянии двух шагов. Одна шеренга поворачивается к первой спиной и закрывает глаза. Задание для второй шеренги — падать спиной назад с закрытыми глазами; первая шеренга должна партнера поддержать, т.е. не дать упасть. В качестве условия к этому упражнению можно предложить не падать, если не уверен в партнере.

Разновидностью этого упражнения является падение спиной с закрытыми глазами с высокого постамента на руки стоящих внизу членов группы.

2. Поддержка на мосту. Упражнение выполняется в парах на расстоянии 2—3 метров лицом друг к другу. Между участниками проводится линия, по которой они должны пройти, двигаясь навстречу. Нужно обойти друг друга, не сходя с линии. Заступ за черту считается нарушением. Развивается способность телесно поддерживать друг друга, контактировать с парнером. Лучше это упражнение проводить на некотором возвышении, например на гимнастическом бревне. Падение с бревна нагляднее покажет трудности сотрудничества и поддержки друг друга, позволит их преодолеть.

3. Остров. Участвуют две-три группы, конкурирующие между собой. По условиям упражнения группа из 7—10 человек располагается на ватмане бумаги размером 100×100 (1 кв. метр). Задание испытуемым: разместиться на острове, который постепенно уходит под воду. Ведущий (как правило, из другой конкурирующей группы) начинает отрывать бумагу по кусочку, заставляя членов группы соединяться, объединяясь и поддерживая друг друга. Условием упражнения является запрет на касание мест за территорией острова (ватмана). Побеждает команда, которая смогла удержаться на меньшем по размеру острове, не допустив ни одной ошибки касания. Данное упражнение можно выполнять не на ватмане, а границы размещения группы обозначать мелом или фломастером.

4. Удержание карандаша. Упражнение на взаимодействие проводится всей группой в кругу. Все участники упражнения вытягивают вперед руки с обозначением указательного пальца, на который ведущий размещает карандаш или авторучку, соединяя партнеров по кругу. Задачей группы является удержание карандаша, размещенного на фалангах указательных пальцев при приседании и вставании группы.

5. Глухой телефон. Задачей упражнения является передача невербальной информации с условием сохранения ее полноты и содержания. Группа размещается в колонну, т.е. в затылок друг другу. Последний в колонне передает следующему визуальную информацию, которую второй изображает для третьего, и так до последнего, т.е. первого в колонне.

Упражнения на сотрудничество.

1. «Написание сказки». Малая группа из 20—25 человек делится на микрогруппы из 5—7 человек, которым дается задание «Написать сказку». Каждый участник мини-команды пишет по одному предложению сказки, не советуясь с другими по содержанию, но предварительно прочитывая предыдущие варианты. Возможно написание сказки в два и три круга. По окончании упражнения сказка зачитывается одним из участников и оценивается другими членами группы.

2. «Написание сказки» по словам на одну букву. Все слова в сказке начинаются только с выбранной предварительно буквы, например «П» или «Р» и т.д. Соединительные союзы возможны с использованием других букв. Микрокоманде дается время на выполнение упражнения — 5, 7, 10 минут. По окончании времени сказка зачитывается участниками и оценивается другими.

Дополнительный материал № 2. Рекомендации по организации сплоченности группы социальными факторами

При соблюдении нижеперечисленных условий вероятнее добиться сплоченности группы.

1. Количество участников группы. Микрогруппа, состоящая из 3—5 человек, как правило, более сплоченна и продуктивна. Объясняется этот феномен наличием взаимного контроля среди членов микрогруппы;

2. Уровень образования. Одинаковый уровень образования членов группы вероятнее способствует сплоченности. Примерно одинаковый уровень образования позволяет иметь общие интересы, обсуждать общие темы, понимать закономерности в течении групповых процессов и адекватно на них реагировать;

3. Национальная принадлежность. Замечено, что группы, в которых представлены люди разной национальности, более продуктивны. Национальный взгляд на групповую проблему может быть различен, что позволяет находить оригинальные способы ее решения;

4. Половая принадлежность. Чтобы добиться сплоченности, группа должна быть разнообразной по половому признаку. Например, известно, что много конфликтов в женских группах. Вместе с тем в мужских группах возможен сговор, как правило, на почве времяпрепровождения вне работы. Также в мужских группах больше поддержки и взаимовыручки. В смешанных группах дисциплина выше за счет взаимоконтроля — женщины контролируют мужчин, а последние отдают инициативу женщинам;

5. Возраст членов группы. Разновозрастные группы более эффективны. Замечено, что старшие члены группы поддерживают младших — помогают, консультируют, дают советы и всячески способствуют их профессиональному и личностному росту. Помощь старших находит благодарный отклик у младших, что положительно сказывается на сплоченности группы;

6. Вероисповедание. Для сплоченной группы важно, чтобы члены группы были приверженцами одной религии (веры).

Дополнительный материал № 3. Негативные последствия сплоченности

Важно отметить, что не всегда сплоченность является положительной характеристикой. Негативные ее последствия:

• В сплоченной группе лидер имеет высокий социальный статус, что негативно отражается на групповых решениях, исходящих только от авторитетного лидера;

• Завышенная оценка членами группы ситуации межличностного взаимодействия. Члены группы чрезмерно оптимистично оценивают друг друга;

• Группа воспринимает себя исключительной, что не дает возможности для самокритики;

• В сплоченной группе благоприятная социально-психологическая атмосфера, что многих индивидов расслабляет, лишает их деловой активности;

• Увеличивается количество конформного поведения. В сплоченной группе возрастает доверие между ее членами, что приводит к некритическому восприятию групповых решений;

• Группа переживает самодовольство и поэтому не развивается.

Дополнительный материал № 4. Привлекательность членов группы

Привлекательность членов группы друг для друга считается одним из самых значимых показателей, обеспечивающих эффективность групповой деятельности. Привлекательность группы и членов группы друг перед другом можно обеспечить. Вот основные феномены, обеспечивающие привлекательность:

• **частое взаимодействие членов группы** приводит к повышению привлекательности в глазах друг друга. Под таким взаимодействием следует понимать различные формы сотрудничества и кооперации: помощь, поддержка, взаимовыручка, совместные праздники, частые визуальные контакты, соприкосновения (имеется в виду физическое соприкосновение руками, плечом …);

• **демократический стиль управления**. Коллегиальное решение вопросов в группе, учет мнений всех ее членов, внимательное и корректное отношение к партнерам с готовностью помочь и поддержать являются важными составляющими формирования привлекательности группы для ее членов;

• **наличие угрозы течению группового процесса**. Замечено, что в ситуации внешней угрозы члены группы сплачиваются для ее отражения этой угрозы. В данных условиях члены группы ближе контактируют, чаще демонстрируют взаимопомощь. При наличии внешней угрозы члены группы объединяются, что является инстинктивным поведением, направленным на выживание;

• **благоприятные личностные характеристики членов группы**. Чтобы добиться эффекта притяжения, важно подбирать в группу индивидов с привлекательными чертами. К привлекательным чертам личности традиционно относят умение общаться, бесконфликтность, способность выходить из сложных и противоречивых ситуаций, быть командным игроком и т.д.;

• **успех в выполнении групповых заданий**. Принято считать, что у «победы» много сторонников, а «поражение» всегда переживает одиночество. Успех группы окрыляет ее членов, повышает самооценку, позволяет рассматривать партнеров как заслуживающих уважение. Другие люди стремятся в группы, которые добиваются успеха. Быть причастным к победе — это все равно, что самому победить.

Дополнительный материал № 5. Краткая биография основателя социометрии Я. Морено

Джекоб (или Якоб) Леви Морено — психиатр, психолог и социолог; основатель психодрамы, социометрии и групповой психотерапии — родился 20 мая 1892 года в Румынии. В детские годы мальчика семья эмигрировала в Вену, где прошли его юношеские и студен-

ческие годы. Он окончил медицинский факультет Венского университета, работал в психиатрических клиниках Австрии. По воспоминаниям самого Морено, был знаком с З. Фрейдом, который читал лекции в Венском университете.

Идеи социометрии появились у Я. Морено в 1915 году, когда он в Миттендорфе (под Веной) наблюдал лагерь для беженцев. Для него вдруг открылась бессмысленность Первой мировой войны: «Стало ясно, что нельзя надеяться на человечность великих идей и политических фикций» (цит. по: Десев, 1979).

Он обратил внимание на нетерпение и частые конфликты среди беженцев. Наблюдения за беженцами заставили Я. Морено сделать что-то непосредственно для этих людей, для налаживания благоприятных отношений между ними. В 1916 году Я. Морено договаривается с Министерством внутренних дел Австро-Венгрии об эксперименте по наведению «социометрического порядка» среди беженцев. В процессе исследований он приходит к выводу, что если при распределении людей по баракам учитывать их национальность, вероисповедание, политические взгляды и прочее, то можно сделать их жизнь более счастливой. В лагере для беженцев впервые свой научный подход Морено называет социометрией.

Попытка помочь беженцам оказалась неудачной. В последующем он также не преуспел при создании доброжелательной атмосферы в группах ученых и поэтов.

В 1925 году Я. Морено подумывает об эмиграции в США. В 1926 году, заключив фиктивный брак, начинает научную карьеру в Америке. После нескольких лет исканий и обоснований своей теории Я. Морено в 1931 году открывает «Театр импровизации». В это же время ему поручают провести исследование в тюрьме Синг-Синг. На заседании Американской психиатрической ассоциации представляются результаты исследования и предложения по классификации заключенных, с помощью которой в тюрьме можно было бы создать более здоровое сообщество. На этом заседании впервые в истории психиатрии Морено употребляет термин «групповая психотерапия».

После доклада Морено приглашен провести исследование в Нью-Йоркской государственной школе для девушек, располагающейся в городе Хадсон. В Хадсоне использовалась социометрия, психодрама, социодрама и групповая психотерапия. Проект длился два года и позволил реализовать основные идеи Морено. В частности, **в школе для девушек на практике реализуется социометрия по следующей схеме: чтобы группа функционировала без межличностных конфликтов, необходимо в нее подбирать людей, симпатизирующих друг другу.** Хадсоновский эксперимент начинается в столовой для девушек, где исследователь наблюдает открытые формы конфликта: подножки, толчки и высыпание соли в тарелки друг другу. Чтобы межличностные конфликты погасить, исследователи предлагают девушкам садиться за обеденный стол рядом с теми, кто им симпатичен. В последующем эта схема реализовалась в учебном классе и месте проживания девушек.

На протяжении последующих двадцати пяти лет Я. Морено настойчиво исследует межличностные отношения в больницах, тюрьмах и школах. Он не без основания считает, что социальная структура малых групп, в которых люди проводят свою жизнь, изучена поверхностно или совсем не изучена.

По результатам этой работы Я. Морено сделал выводы, которые позже стали основами групповой психотерапии:

1) группа автономна, т.е. как бы обособлена от других групп;

2) группа имеет свою структуру, знание о которой является предварительным условием групповой психотерапии;

3) группа имеет некий социальный порядок со своими паттернами поведения, ролями и т.д.;

4) в группе границы между отдельными индивидами ослабляются, поэтому важность приобретает сама группа как единое целое.

Дополнительный материал № 6. Теоретические положения социометрии

Социометрическая система, по идее Я. Морено, есть социономия с ее тремя отраслями: социодинамикой, социометрией, социатрией. Данные отрасли тесно переплетены. В частности, социодинамика есть наука о социальных группах; социометрия является наукой об измерении межличностных отношений; социатрия — наука о лечении социальных систем.

В социометрии применяются социометрические методы; в социодинамике — методы исследования взаимодействия членов группы; социатрия использует групповую психотерапию, в частности психодраму и социодраму.

По идее автора, социометрия как часть социономии занимается математическим исследованием социальных отношений. Применительно к психологии малых групп социометрия занимается изучением структуры группы, изучением индивидов, включенных в группу, точнее их поведения в группе. Еще точнее — социометрия изучает психологические или эмоциональные отношения индивидов в группе.

Морено обозначает место социометрии в социально-психологических исследованиях. Она занимается измерением социальных отношений как в больших, так и малых группах. Последние он называет «микрогруппы», или «атомные групповые структуры». Путь познания, по Морено, ведет от микро- к макрогруппам, или от малых к большим группам.

С точки зрения Морено, макроскопические общественные системы (большие группы) должны изучаться социологией, а социометрия преимущественно изучает микродинамику в этих макроскопических общественных системах. По-другому, социометрия изучает внутриструктурные процессы малых групп, входящих в большие группы.

Система социометрии содержит три элемента: социус (товарищ, друг), измерение (мера) и драму (действие, акт). Отсюда три направления в исследовании: исследование групп, исследование измерения и исследование действия.

Важно отметить, что в воззрениях Я. Морено много спекулятивного и мало аргументированного. Это не позволило популяризовать его теорию. Общее мнение исследователей выразил социальный психолог М. Форверг: «Морено к хорошему методу создал плохую теорию». Доказательством этого являются неизвестные для многих исследователей такие теоретические конструкты, как «актер на ситуацию», «вспомогательное Я», «спонтанность», «теле», «социальный атом», «психосоциальные коммуникативные сети», «социодинамический эффект» и другие, тогда как активно используется социометрический тест.

По оценкам ученых, все исследования в рамках применения социометрического метода делятся на три области:

- исследование динамики групп, т.е. все, что происходит в группе в процессе ее развития;
- классификация групп и определение места конкретной группы в этой классификации;
- математическая социометрия.

Дополнительный материал № 7. Групповая психотерапия и психодрама

Первые идеи лечения группой Морено сформулировал в 1925 году. В последующем его идеи групповой психотерапии только уточнялись и конкретизировались. Мировое психологическое сообщество с интересом восприняло идею участия группы в индивидуальной психотерапии.

Основой групповой психотерапии Морено считает психодраму. В основе психодрамы — катарсис, или очищение, которое достигается с помощью исповеди и милосердия человека. При психодраматическом методе используется пять инструментов: сцена, пациент (субъект), режиссер, штатные терапевтические помощники, публика. В психодраме пациента просят быть самим собой на сцене и показать свой собственный мир, связанный с женой, мужем, детьми, друзьями, соседями.

В психодраме режиссер выполняет три функции: постановщика, терапевта и аналитика; терапевтические помощники (актеры) — также три функции: актеры, играющие окружение пациента, терапевтические агенты, подыгрывающие пациенту, и исследователи.

В психодраме Морено прошлым больных не интересуются. Важны события и травмы сегодняшней жизни. По идее автора метода, психодрама помогает человеку пережить сегодняшние трудности, освободиться от них. Правда, делает это пациент специфически, проигрывая сегодняшние трудности на сцене. Такой подход в чем-то согласуется с психоаналитическим подходом. Если в последнем, чтобы освободиться от психологических проблем, нужно их обговорить (обсудить), то в психодраме — обыграть на сцене, т.е. погасить в действии.

В заключение важно отметить, что наряду с несомненными достижениями Я. Морено в социометрии и социономии в целом автор концепции сильно абсолютизировал свое учение. В частности, он считал такие социальные науки, как антропологию, социологию, психологию и психиатрию, специфической разновидностью «социометрического движения». Абсолютизация идеи социометрии распространяется на известные направления социальной психологии, такие как «групповая динамика», «межличностные отношения», «теория ролей» и т.д. — они рассматриваются модификациями социометрии. Справедливости ради заметили: данные направления используют социометрию как метод исследования, но представляют собой совершенно иное явление.

Социометрия имеет, безусловно, важное значение в практике исследования социальных отношений в малой группе. В частности, **Я. Морено первым обосновал важность и необходимость исследования эмоциональных взаимоотношений людей в малой группе**. Также он предложил способы регуляции этих взаимоотношений, например посредством групповой психотерапии. Сегодня это направление психокоррекции межличностных отношений очень распространено в социальной педагогике, психологии труда, психологии управления, в целом в менеджменте.

Многие исследователи, ученики и биографы отмечают личные качества Морено в распространении его научных идей. Отмечают его исключительную активность, высокую работоспособность, инициативность и предприимчивость, организаторские способности и личный оптимизм. Однако, как отмечает сам Морено, влияние социометрической теории слабее социометрической методики. Так, последнюю используют достаточно широко при диагностике статусно-ролевой структуры группы, сплоченности, социально-психологического климата, индивидуального самочувствия и многого другого.

(*Информация в дополнительном материале составлена по данным Любена Десева, болгарского социального психолога, из книги «Психология малых групп», 1979.*)

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение сплоченности группы. Объясните необходимость исследования сплоченности малой группы.

2. Назовите социально-психологические признаки сплоченности малой группы.

3. Что понимают под социометрией: ее основная идея; кто ее автор в социальной психологии?

4. Назовите психологические факторы, приводящие к сплоченности малой группы.

5. Назовите социальные факторы, приводящие к сплоченности малой группы.

6. Объясните феномен необходимости диагностики ЦОЕ (ценностно-ориентационное единство).

7. Кратко объясните характер расчета показателей ценностно-ориентационного единства группы; назовите критерии ЦОЕ.

8. Назовите необходимость диагностики референтности группы членства; объясните процедуру диагностики референтности.

9. Объясните, что понимают под социально-психологическим климатом группы; кто автор этого термина в социальной психологии.

10. Объясните процедуру диагностики социально-психологического климата малой группы по Ф. Фидлеру.

11. Назовите схему исследования удовлетворенности межличностными отношениями в группе.

12. Объясните необходимость исследования стилей управления малой группой; дайте характеристику каждого из трех стилей управления.

13. Назовите социально-психологические феномены, которые можно получить посредством социометрии (назовите не менее пяти феноменов).

14. Приведите примеры прямых и косвенных вопросов, применяемых в диагностической процедуре социометрии.

15. Назовите несколько форм (вариантов) проведения социометрии, практикуемых в отечественной педагогике.

16. Объясните ненужность в данных социометрии «отрицательного выбора» и «мотивировки выбора».

17. Назовите основные моменты при организации исследования группы посредством социометрии.

18. Назовите четыре подгруппы (или страта), которые можно получить по данным социометрии. Сколько выборов выпадает на каждый страт?

19. Кто такой «изолированный» в социометрии; дайте его обобщенный психологический портрет; перечислите мероприятия помощи «изолированному».

20. Высокостатусные и низкостатусные члены группы в социометрии. Объясните термины.

21. Как определяется коэффициент сплоченности в малой группе? Назовите критерии коэффициента сплоченности.

22. Объясните процедуру исследования удовлетворенности личности межличностными отношениями.

23. Объясните процедуру исследования самооценки личности своего положения в группе, а также уровень ее притязаний.

24. Объясните процедуру определения микрогрупп на основе данных социометрии.

25. Дайте характеристику этической стороны представления данных социометрии.

26. Перечислите феномены, обеспечивающие привлекательность индивидов друг для друга.

27. Назовите стадии развития сплоченности группы; приведите несколько упражнений из каждой стадии развития сплоченности малой группы.

28. Дайте характеристику основным научным проектам Я. Морено: социометрия, психодрама, социодрама.

ГЛАВА 4. ОБЩЕНИЕ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В МАЛОЙ ГРУППЕ

Взаимодействие в малой группе традиционно рассматривается как общение людей друг с другом. Общение — это всегда взаимодействие двух и более людей, в результате чего происходит обмен информацией, влияющий на изменение поведения общающихся.

Причиной взаимодействия людей следует назвать удовлетворение ими своих потребностей, а также целей, намерений и желаний. Как правило, один из партнеров по общению рассматривает другого как «помощника» при достижении цели. То есть другой человек обладает ресурсом, который нужен инициатору общения. Поэтому общение выстраивается всегда с одной целью — побудить партнера оказать услугу. Услуга может носить коммуникативный характер, например: «хочу, чтобы выслушали …», «… помогли», или деловой: «хочу, чтобы помогли сделать …».

Таким образом, в организации общения или взаимодействия часто преследуются узколичностные цели. В частности, политик, общаясь с людьми, стремится побудить их проголосовать за него на выборах в разные институты власти; коммивояжер в процессе общения хочет продать товар; мошенник также организует общение с целью притупить бдительность людей, чтобы взять деньги у них как можно незаметнее. Таким образом, общение организуется с определенной целью и часто эта цель узколичностная, эгоистичная: получить выгоду, отнять, заставить совершить действия.

Общение в малой группе имеет специфику, которая представлена в настоящем разделе. В целом общение рассматривается в двух аспектах:

1. Содержание общения, т.е. что оно собой представляет.
2. Влияние общения на элементы групповой динамики.

Первый аспект общения отражается в его психологической структуре. Рассматривается компонентное содержание общения, его механизмы и законы. Второй аспект раскрывает характер влияния межличностного общения на элементы групповой динамики. Например, от характера общения индивидов зависит сплоченность группы, социально-психологическая атмосфера в ней, ее статусно-ролевая структура и многое другое.

Характер общения сказывается не только на специфике внутригрупповых процессов, но и на психологическом самочувствии конкретной личности — члена группы. От характера практикуемого общения зависит его социальный статус в группе, ролевое и, в частности, лидерское поведение, умение выстраивать бесконфликтные взаимоотношения.

Таким образом, этот раздел рассматривает следующие вопросы:

- психологическую структуру общения;
- характер влияния общения на элементы групповой динамики;
- способы грамотного общения личности.

Психологическая структура общения

Эффективность **общения** зависит от большого количества факторов, которые располагаются на нескольких **уровнях: перцептивный уровень, коммуникативный и интерактивный.** Социальное взаимодействие на перцептивном уровне осуществляется с помощью организации человеком своей внешности: телосложение, одежда, прическа, — т.е. всего того, что «бросается» в глаза другому человеку и может на него повлиять. **Коммуникативный уровень** взаимодействия — это обмен информацией в форме слов, предложений и слово-

сочетаний. На этом уровне влияние на других людей осуществляется с помощью внешне организованной речи. **Интерактивный уровень** взаимодействия реализуется в поведении человека, его жестах, осанке, позах. С помощью поведения также передается информация, которая способна повлиять на других людей.

ЧАСТЬ 1. Перцептивный уровень взаимодействия в малой группе

Общение людей начинается с восприятия их внешности, которая несет определенную информацию о наблюдаемом человеке. Чтение внешних данных партнера по общению начинается с его лица, одежды, телесной конституции, а заканчивается пониманием его психики: намерений, желаний, потребностей и способностей.

Восприятие другого человека (или людей) строится по определенным правилам. Знание правил социальной перцепции помогает партнерам выстраивать бесконфликтное общение и гармонично взаимодействовать в малой группе. Также правила социальной перцепции помогают людям удовлетворять потребности в общении.

Особенностью социального восприятия, или «социальной перцепции», является универсальность переменной. Так, **с социальной перцепции начинается общение** — происходит восприятие партнера и его понимание; по результатам восприятия определяется тематика разговора, а затем поведение в адрес партнера по общению. Таким образом, социальное восприятие является важной частью как коммуникативного, так и интерактивного компонентов общения. Например, человек одновременно воспринимает другого и говорит с ним, а затем также одновременно жестикулирует в ответ на представление о партнере.

Вопросы социальной перцепции являются самыми разработанными в отечественной и зарубежной психологии. Из числа отечественных авторов, внесших большой вклад в теорию социальной перцепции, следует назвать А. А. Бодалева «Восприятие и понимание человека человеком» (1982), В. Н. Панферова (1983), В. А. Лабунскую «Экспрессия человека» (1999), Ю. С. Крижанскую «Грамматика общения» (1999). Из зарубежных авторов — широко представленные на рынке книги Аллана и Барбары Пиз «Язык тела», «Язык жестов» (1995), Десмон Моррис «Библия языка телодвижений» (2010) и многих других.

Итак, **перцептивный уровень взаимодействия** — это когда «читают», расшифровывают значение внешних данных собеседника. По результатам восприятия происходит понимание другого. **Главным регулятором в общении будет являться образ партнера — первое впечатление о нем.** С первого впечатления начинается общение. Таким образом, в общении **обращаются не к определенному партнеру, а к своему представлению о нем**. Образ партнера строится на основе опыта наблюдателя. Из опыта черпается информация о том, что можно ожидать от партнера с такой внешностью.

В построении образа партнера по общению участвуют несколько психологических патернов. Основные из них следующие:

- имеющийся опыт;
- установки других людей (их взгляды и убеждения);
- конкретная ситуация;
- самоподача партнера (или самопрезентация).

Все перечисленные факторы рассматриваются в качестве помех при формировании первого впечатления о партнере. Первые три фактора — это помехи субъективного характера, т.е. принадлежат инициатору общения или наблюдателю. Последний фактор объективный и принадлежит партнеру, который специально посредством самоподачи управляет наблюдением за собой. Как правило, **самоподача выстраивается с целью создания благоприятного впечатления о себе в глазах партнера по общению.**

Имеющийся опыт. Восприятие индивида основано на опыте взаимодействия с людьми. Положительный опыт позволяет всех встречных и похожих на личный опыт людей воспринимать хорошими и успешными. Наоборот, новый человек, ассоциированный с отрицатель-

ным опытом, воспринимается настороженно и на него распространяются негативные характеристики знакомого человека.

Установки других людей — это полученное извне мнение о партнере по общению. Прежде чем вступить во взаимодействие с индивидом, о нем узнают от третьих лиц. Этим приемом пользуются, когда нет времени, а часто желания всматриваться в нового партнера, понимать его. Таким образом, общение с новым человеком опирается на установки или знание о нем других людей.

Важность установки других людей в социальной перцепции представлена В. С. Мухиной в известном эксперименте с «ученым» и «преступником». Испытуемым двух групп давали фотографию одного человека с заданием составить психологический портрет по внешности. В первой группе установка «ученый», во второй — «преступник». Психологический портрет по фотографии в каждой группе опирался на экспериментальную установку. Так, «ученый» в восприятии испытуемых был умным, проницательным, добрым и внимательным, тогда как «преступник» — злым, алчным и «смотрящим исподлобья зверюгой» (Мухина. Психологические эксперименты).

Конкретная ситуация также направляет восприятие наблюдателя на определенные качества партнера. Ситуация игры в волейбол, шахматы и разгадывания кроссвордов заставляет внимательно всматриваться в тех людей, которые потенциально способны играть в волейбол или разгадывать кроссворды. Например, для игры в волейбол восприятие отбирает высоких, стройных и подвижных людей. Для игры в шахматы скорее внимание будет сконцентрировано на тихих людях, спокойных и в очках. Последнее обычно основано на стереотипе, что все «очкарики» умные.

Итак, образ партнера зависит от личного опыта наблюдателя, мнений других людей, а также ситуации, в которой организована социальная перцепция. Все три фактора мешают сформировать объективный образ партнера и наладить с ним взаимовыгодное сотрудничество. Однако самым важным фактором или помехой на пути объективного восприятия партнера по общению следует назвать его самоподачу.

Ю. С. Крижанская выделяет три формы самоподачи, которые мешают воспринимать партнера по общению объективно:

- самоподача превосходства (или неравенства);
- самоподача привлекательности;
- самоподача хорошего отношения.

Все виды самоподачи организуются специально с целью создания у партнера по взаимодействию положительного впечатления о себе «любимом». От этого впечатления во многом зависит успешность реализации личных целей. Так, известно, что симпатичный для других человек добивается большего, чем несимпатичный. Соответственно, все виды самоподачи направлены на создание своей привлекательности в глазах партнера (Крижанская, 1999).

Материал по самоподаче, представленный в настоящем учебном пособии, рассматривается по следующей схеме:

1. Самоподача, создающая ошибку социальной перцепции.
2. Организация самоподачи как способ достижения личных целей.
3. Способы преодоления самоподачи других.

Самоподача, создающая ошибку восприятия

Ошибка восприятия партнера по общению зависит от его самоподачи. Ввести в заблуждение можно как «самоподачей превосходства», «привлекательности», так и «хорошего отношения». Важно отметить, что классификация перечисленных форм самоподачи достаточно условна. Так, «превосходство» и «привлекательность» организуются одними средствами, часто одеждой. Но в одном случае одежда служит целям организации превосход-

ства, в другом — целям привлекательности. Хорошее отношение к человеку также можно продемонстрировать в одежде. Например, известно, что одеваются не для себя, а для других, поэтому опрятная и качественная одежда — это демонстрация уважения к другому человеку, т.е. самоподача хорошего к нему отношения.

Ошибка превосходства. Известно, что партнер оценивается высоко, если превосходит наблюдателя по каким-то значимым для него качествам. Например, для студента важен профессиональный уровень преподавателя, поэтому профессор в глазах студента имеет высокостатусные оценки. Профессор оценивается студентами вуза как высокий, добрый и умный. Если больной встречает здорового, то оценки последнего также повышаются — здорового рассматривают как красивого, приветливого и доброжелательного.

Фактор превосходства не работает, если наблюдателю безразличны атрибуты партнера. Поэтому профессор не «вырастет» в глазах собеседника, безразличного к знаниям высшей школы; футболист не будет значимым в восприятии человека, далекого от спорта; писатель скорее будет выглядеть бездельником в глазах нечитающего партнера по общению и т.д.

Таким образом, **ошибка превосходства запускает механизм высоких оценок индивида.** Это происходит в ситуации, когда наблюдатель видит в партнере качества, значимые для него. Ошибка превосходства запускается, если больной видит здорового; глупый — умного; маленький — высокого и т.д. Наличие значимых качеств в партнере является важным элементом переоценки различных сторон его личности.

Ошибка привлекательности. Человек, который внешне нравится другим, воспринимается хорошим и добрым. Соответственно, если не сумел понравиться, то получает от других отрицательные характеристики в свой адрес.

Американский психолог Миллер раздал испытуемым фотографии людей привлекательных и не очень и дал задание высказаться об их внутреннем мире. Внешне привлекательные оценивались как уверенные в себе, счастливые, уравновешенные, энергичные, заботливые. Непривлекательные люди оценивались другими негативно.

Л. Н. Толстой в повести «Крейцерова соната» о восприятии людьми красоты пишет следующее: «Красота — есть добро. Красивая женщина говорит глупости, ты слушаешь и не слышишь глупости, а слышишь умное — красивая женщина умна, нравственна и не делает глупости» (Толстой, 1984).

А. А. Бодалев описывает эксперимент в российской школе, где нескольким учителям выдали одно «личное дело» с фотографией разных учеников — внешне симпатичных и не очень. На основании «личных дел» нужно было составить психологический портрет ученика. Полученное описание психологических качеств ученика полностью опиралось на данные его фотографии. Внешне привлекательные ученики получили намного больше положительных качеств от учителей, чем непривлекательные.

Эксперименты по оценке интеллекта учеников на основании их фотографий дали похожие результаты. Внешне привлекательные ученики воспринимались в целом более интеллектуальными, чем непривлекательные (Бодалев, 1982).

Ошибка хорошего отношения. Когда один человек хорошо относится к другому, то воспринимается им лучше тех, кто относится плохо. «Хорошее отношение» к партнеру направляет его восприятие на оценку положительных качеств собеседника. Отрицательные качества в данном случае не замечаются.

Ю. С. Крижанская описывает эксперимент, в котором преподаватель в одной студенческой группе доброжелательный, а в другой — строгий. «Доброжелательный» преподаватель набрал намного больше положительных качеств по результатам восприятия студентов, чем «строгий». Таким образом, хорошее отношение к студентам направляет их восприятие на оценку положительных качеств преподавателя, грубое и жесткое отношение к студентам вызывает у них агрессию и оценку отрицательных качеств в адрес преподавателя.

Самоподача как средство влияния на партнера. Организация самоподачи

«Превосходство», «привлекательность» и «хорошее отношение» к партнеру строятся по определенным правилам. Каждому фактору соответствует свой набор атрибутов, которые рассматриваются с двух сторон. Со стороны инициатора общения самоподача — это всегда средство манипулирования другим (другими). С противоположной (принимающей) стороны — это информация о партнере, запускающая механизм его оценки по каналам, выгодным инициатору общения.

Факторы превосходства, привлекательности и хорошего отношения будут рассматриваться как приемы организации себя с целью влияния на партнера.

Приемы превосходства

Важно выделить признаки, которые запускают фактор превосходства, и дать им характеристику. Этими признаками являются: одежда, знаки различия, очки, прическа, награды, драгоценности, автомобиль, оформление рабочего места и т.д.

По одежде человека относят к высоко- или низкостатусной социальной группе. Так, в древнем Китае цвет одежды, в частности халата, свидетельствовал о социальном положении человека. Император использовал желтые цвета в одежде, чиновники — белый цвет, простолюдины — черный, студенты ходили в синих одеждах. В армии о социальном статусе человека говорит мундир и знаки различия.

Внешние атрибуты человека при общении являются крючками, за которые цепляется восприятие партнера. Превосходство в одежде обычно запускают с помощью следующих средств:

1. Цена одежды.
2. Цветность.
3. Модность.
4. Силуэт (форма) одежды.

Высокостатусная одежда по форме приближается к прямоугольнику; низкостатусная одежда, как правило, шарообразная. К категории низкостатусной одежды относятся: джинсы, свитера, майки, кроссовки. Практически все виды спортивной одежды являются низкостатусными за счет того, что в них нет формы, подчеркивающей телесные достоинства человека, т.е. в такой одежде отсутствуют стрелки, плечи, приталенность. Низкостатусной признается разноцветная одежда с аляповатыми цветами и по форме приближенная к шару.

Высокостатусная одежда мужчин стремится к треугольнику, чаще всего это — классический костюм с брюками, пиджаком, рубашкой, по цвету контрастирующей с цветом пиджака, носки, по цвету продолжающие брюки, туфли, гармонирующие с обликом костюма. В целом черно-белое сочетание в костюме признается высокостатусным, разноцветие или яркие цвета из разряда желтого или оранжевого — низкостатусные.

Высокостатусная одежда женщин стремится к прямоугольнику. Признаками классического костюма выступают юбка или брюки, пиджак, блузка, по цвету контрастирующая с цветом пиджака, колготки телесного цвета, туфли на невысоком каблуке, гармонирующие с обликом костюма. Цветности в женском высокостатусном костюме может быть несколько больше, чем в мужском. Однако недопустимо наличие в костюме ярких рисунков, изображений, а также любых фотографий.

Превосходство в одежде легко организовать с помощью обуви, используя высокий каблук или высокую подошву. Например, высота каблука туфель женщин может достигать 15—17 см. Некоторые мужчины целенаправленно надевают обувь на высокой подошве. Смотрение свысока на партнеров (с высоты подошвы обуви) позволяет достаточно быстро достичь превосходства. Но этот прием имеет оборотную сторону. Так, в восприятии большинства имеется стереотип — высокий каблук используют в основном представительницы

древнейшей профессии, а обувь на высокой подошве носят мужчины, переживающие за свой физический рост.

Цена одежды имеет значение при создании образа себя в глазах других. Как правило, с ростом цены одежды растет вероятность запуска фактора превосходства. В цене отражается внешний вид одежды, ее качество и носкость, т.е. ее долговечность использования. Также с ценой напрямую связана модность одежды. Редкая, даже эксклюзивная одежда имеет в целом более высокую цену, чем одежда повседневная, т.е. запущенная в массовое производство.

Превосходство над партнером по общению можно организовать с помощью автомобиля. Уровень социального статуса человека виден по автомобилю, на котором он ездит. Некоторые интуитивно понимают данную закономерность и покупают дорогие автомобили, тем самым подчеркивая свой высокий социальный статус или желая его поднять. Замечено, что представительницы прекрасного пола покупают автомобили дороже, чем мужчины. Объяснение этому можно найти в символике автомобиля — он является символом мужественности. Соответственно, женщины, покупающие большие и дорогие автомобили, хотят выглядеть сильными и активными. Также дорогой автомобиль является показателем высокого интеллекта его владельца. В данном случае интеллект позволил купить престижный автомобиль, что говорит о высокостатусной должности, дающей возможность заработать на дорогое авто.

Автомобиль, его качество и цена имеют значение до такой степени, что люди, имеющие высокий социальный статус, не рассматривают при покупке «бюджетные» авто. Дело доходит до того, что желающие поднять или поддерживать свое высокое восприятие в глазах других ходят пешком, а не передвигаются на скромном автомобиле. При заказе такси высокостатусный человек обычно оговаривает марку автомобиля и его внешний вид.

Социальная перцепция цепляется за драгоценности, которые использует партнер по общению. Известно, что на последние деньги золото и бриллианты не покупают, поэтому драгоценности говорят об имущественном достатке человека. В России принято драгоценности в повседневной жизни носить на себе; в Европе их хранят в сейфе и надевают только на статусные мероприятия. В повседневной жизни европейская женщина носит бижутерию, которая сегодня по качеству выросла и ничуть внешне не уступает натуральным изделиям.

Использование женщинами драгоценностей в организации своей внешности — это показатель внимания со стороны мужчины. Так, по канонам ислама, мужчина в течение года должен сделать любимой женщине восемь дорогих подарков, которые она носит на себе. Надевая драгоценности, женщина демонстрирует степень любви мужчины, то, насколько он ее любит, насколько она желанная и что она замужем. Мужчины, наоборот, в целом реже носят обручальные кольца и этим демонстрируют свою свободу.

Независимость и социальный статус мужчина демонстрирует в ношении на пальцах рук крупных драгоценных изделий типа «печатка». Масса этого изделия и его качество говорят об уровне социального статуса мужчины. В преступных кругах важен рисунок на изделии, который показывает этот уровень.

С одной стороны, драгоценности запускают механизм фактора превосходства и могут быть приемом в достижении цели — понравиться. С другой — обилие драгоценностей на молодой женщине настораживает мужчину, особенно если он рассматривает ее в качестве партнерши для более близких отношений. Современные мужчины предпочитают самостоятельных женщин, а не приживалок, которые из него будут выкачивать деньги. Сегодня мужчина с интересом посматривает на самостоятельную и самодостаточную женщину, имеющую возможность купить себе драгоценности.

Организация своей внешности предполагает организацию поведения. **Манера поведения позволяет достаточно быстро запустить фактор превосходства.** Можно обобщенно выделить три поведенческих приема, за которые цепляется восприятие партнера, например:

- независимость от партнера в общении;
- пренебрежительные позы и жесты;
- использование в речи непонятных слов, например, иностранных.

Высокомерие в позе, наглость и уверенность в себе почти всегда запускают фактор превосходства. С другой стороны, высокомерие и наглость партнера по общению рассматриваются другим как пренебрежительные.

Превосходство легко запускается посредством агрессивных жестов. К категории агрессивных жестов относятся: «руки в боки», выставленные вперед руки и сжатые в кулак, направленный на партнера безымянный палец тыльной стороной ладони; из поз агрессивными являются: напряженные плечи, расставленные на ширину плеч ноги, выставленная вперед грудь и т.д. Все эти позы имеют общую психологическую характеристику —свидетельство недовольства, обороны и наступления одновременно. Существует стереотип, что агрессивные позы используют сильные люди, уверенные в своей правоте. Понимая это или догадываясь, партнер по общению начинает искать причину в себе: что-то не учел, не доглядел, поступил неверно. В этом психологический смысл агрессивности и объяснение причин запуска фактора превосходства.

Пренебрежение демонстрирует любой собеседник, сидящий и не предлагающий партнеру сесть рядом. Еще более сильное впечатление возникает, когда партнер разваливается в кресле перед стоящим напротив собеседником. Некоторых такая поза партнера смущает настолько сильно, что они теряются, однако большинство оценивают ее как наглую и агрессивную.

Наглое поведение запускает фактор превосходства, если люди не уверены в себе или находятся в ситуации стресса. Наглядный пример в произведении Н. В. Гоголя «Ревизор». По сюжету пьесы провинциальный городок ждет приезда ревизора из столицы после слов городничего: «Я пригласил Вас, господа, чтоб сообщить пренеприятнейшее известие: к нам едет ревизор». Возбуждены и взволнованы городские помещики — П. И. Добчинский и П. И. Бобчинский, которые пришли в трактир обедать и стали свидетелями вызывающего поведения одного из клиентов гостиницы — тот отказывался платить. Так как у него элементарно не было денег и терять ему было нечего, то он позволил себе грубость и развязность. Наглое поведение неплатежеспособного клиента заставило помещиков поверить, что перед ними ревизор из столицы: «денег не платит и ведет себя вызывающе». Об инциденте было сообщено городничему (Гоголь, 1984).

Независимость от партнера также одна из форм пренебрежения, которая запускает фактор превосходства. Независимость демонстрируют, когда, общаясь с партнером, на него не смотрят, а смотрят в сторону, на несуществующего третьего.

Независимость — прием, организуемый специально. По форме он напоминает пренебрежение, но воспринимается партнерами по общению мягче и, конечно, не так однозначно агрессивно. Например, независимость демонстрируют, когда, протягивая руку партнеру, продолжают разговаривать с другими. Независимость как прием во время монологической речи используют лекторы. Так, чтобы придать значимость своим словам, смотрят не в аудиторию, а куда-то в сторону, например «разговаривают с окном».

С целью повышения собственной значимости в глазах других используют непонятные слова в речи: иностранные или жаргонные. Подобные действия осуществляются с целью поднять социальный статус, повысить свой авторитет в глазах партнера. Так как многие не понимают иностранную речь, то она воспринимается высокостатусной. А то, что не понимается, вызывает интерес и уважение. Может быть, поэтому в России до сих пор бытует преклонение перед «заграницей».

Интерес вызывают не только люди, использующие в речи иностранные слова, но и говорящие на жаргоне. Особый интерес обывателей вызывает блатной жаргон, в котором слова имеют совершенно иной смысл. Интерес к преступному миру виден в популярности песенного стиля «шансон», в художественных фильмах, которые не обходятся без тюремного опыта героев и т.д. Бытоописание преступного мира сопровождается в восприятии большинства ореолом романтики, подвигов и необычных приключений.

С помощью блатного жаргона можно запустить фактор превосходства далеко не у всех, но существует большая категория людей, готовых воспринимать блатной жаргон как высоко-

статусный. Видится несколько причин популярности блатного жаргона. Одна из первых — непонимание сложного и противоречивого тюремного мира. Сложное явление всегда вызывает интерес. Преклонение перед блатным жаргоном объясняется также страхом перед этим миром, а у «страха глаза велики».

С давних времен сложилось мнение, что в тюрьму сажают безвинных. Сиделец воспринимается высокостатусным потому, что отбывает наказание безвинно, т.е. страдает «ни за что». Интересна статистика современной судебной практики России: по данным 2012 года, в судах РФ оправдательных приговоров 0,4% от общего количества рассматриваемых дел; в Европе — 17%. Для примера: в разгар сталинских репрессий 1939 года оправдательных приговоров насчитывалось 8%.

Выводы. Люди организуют превосходство себя в глазах других, совершенно не задумываясь о последствиях. Отрицательной стороной данного приема следует назвать эмоции ревности и зависти, появляющиеся у другого человека. В этих эмоциях нет ничего плохого, если они направлены на созидание, например стать таким же успешным и богатым, как партнер. Совершенно другая ситуация, когда ревнивец и завистник мстит за превосходство успешному партнеру. В этой ситуации обе стороны страдают одинаково, так как не развиваются. Первый не развивается, потому что занят мщением, другой — переживает мщение первого.

Привлекательность и социальная перцепция

Привлекательный партнер оценивается в целом более положительно, чем непривлекательный. Привлекательные или красивые люди добиваются своих целей меньшими усилиями. Человек, который внешне нравится другим, оценивается ими высоко: на него смотрят с восхищением, к его словам прислушиваются, его внешности подражают.

Существует мнение, что универсальных атрибутов привлекательности нет. Например, известно, что в каждой культуре есть и были свои стереотипы красоты. Так, в эпоху Возрождения приветствовались полные и тучные люди. Красота человека определялась его массой тела. Это видно по картине Питера Пауля Рубенса «Шубка» — портрет жены Елены Фоурман, которая в двадцать лет весила 120 килограммов. Восхищение чревоугодием и телесной массой можно увидеть и в художественном романе Франсуа Рабле «Гаргантюа и Пантагрюэль».

Женщины в некоторых культурах являются привлекательными, если они разноцветно раскрашенные, с увеличенными мочками ушей, с вытянутыми с помощью колец шеями и со шрамами на лицах. Таковы туземки юго-западной части Эфиопии. Они носят большой губной диск, который играет достаточно важную социальную роль. Чем больше его диаметр (до 15 см), тем выше авторитет девушки и тем большим спросом она пользуется на ярмарке невест.

Сегодня во многом благодаря средствам массовой информации и модельным агентствам красивыми считаются женщины, похожие на вешалку. Модельный бизнес требует от таких женщин быть высокими, худыми, плечистыми, с узким тазом, с длинными ногами и плоской грудью. На таких телесных формах очень удобно располагаются демонстрируемые на подиуме одежды.

Тимоти Мар, ученый-физиономист, считает, что **существуют стандартные признаки красоты**. Лицо следует назвать красивым и, соответственно, привлекательным для других, если оно отвечает следующим параметрам: правая и левая половины лица одинаковы, т.е. отсутствует асимметрия; верхняя и нижняя части лица также сбалансированы; части лица — глаза, уши, подбородок, нос — гармонируют между собой. Разбалансировка в частях лица не позволяет его считать красивым (Мар, 1992).

«Стандартные признаки красоты» — дар природный и от человека часто не зависит. Однако красоту или привлекательность можно создать. Замечено, что социальная среда обращает внимание на усилия человека, которые он предпринимает, чтобы понравиться другим.

Зная, какой тип считается привлекательным, человек может организовать усилия для придания своей внешности параметров, соответствующих социально одобряемому типу. Таким образом, **привлекательным можно считать человека, стремящегося своей внешностью понравиться обществу. Другие люди оценивают усилия, затрачиваемые человеком на то, чтобы соответствовать их представлениям о красоте.**

Специфично представление о красоте человеческого тела у современных подростков. В общеобразовательной школе подростков попросили оценить с позиции привлекательности сверстников, обладающих разной телесной формой по известной классификации Э. Кречмера: пикники, атлетики, астеники, диспластики (Кречмер, 2002). На первое место по привлекательности подростки поставили **атлетиков**, обладающих рельефной мускулатурой; на второе место, как это ни удивительно, — **пикников**, имеющих ярко выраженные пухлые формы; на третьем месте оказались **астеники,** отличающиеся телесной худобой; на последнем, четвертом — **диспластики**, т.е. имеющие негармоничные телесные формы, например большую голову и узкие плечи, длинные руки при коротких ногах и т.п.

Во взрослой среде восприятие привлекательных телесных форм несколько другое, чем в среде подростковой. **Человек привлекателен не типом телосложения, а затраченными усилиями по изменению типа сообразно одобряемому.** Взрослые люди в партнере оценивают именно усилия понравиться другим. Усилия партнера по общению видны в его телесной форме, в одежде, в макияже, а также во многом другом. Сегодня приветствуются подтянутые, приближенные к стройности телесные формы, строгая, подчеркивающая стройность тела одежда, косметика телесного цвета. Если двадцать-тридцать лет назад общество достаточно терпимо относилось к яркой раскраске женщин, то в настоящее время чрезмерно «наштукатуренное» лицо признается вульгарным.

В современных художественных фильмах, преимущественно снятых в США, можно наблюдать следующий сюжет. Главный герой фильма перед работой совершает пробежку по парку, потом идет в душ, скромно завтракает и едет на работу. В обеденный перерыв, после небольшого «перекуса», играет в баскетбол, а после работы идет в тренажерный зал. Все это происходит на фоне достаточно напряженной работы в офисе. Можно констатировать, что усилия героя художественного фильма достаточно большие, и важно отметить, что организованы они, чаще всего, с одной целью — придать телу социально одобряемую форму. Если сегодня приветствуются атлетики, то «герой фильма» стремится соответствовать данному типу.

Усилия по организации внешности работающего человека преследуют также цель показать, что у него много сил, намного больше, чем он тратит на рабочем месте. Демонстрация усилий по поддержанию телесной формы — это показатель высокой работоспособности человека, его стрессоустойчивости в напряженной ситуации. Конечная цель таких усилий — продвижение по служебной лестнице, построение карьеры.

Модные светские диеты также можно расценить с точки зрения усилий человека понравиться и произвести впечатление на некоторых значимых людей. В этом смысле диета — это всегда усилие, т.е. работа над собой по приданию своей внешности вида, одобряемого в определенной социальной среде. Значимая социальная среда сегодня имеет ресурсы, которыми готова поделиться с теми, кто соответствует ее представлениям о привлекательности.

Помимо физической привлекательности понравиться другим можно посредством некоторых психологических крючков. Известный американский социальный психолог Р. Чалдини к числу крючков, запускающих механизм под названием «Ты мне нравишься!», относит следующие феномены: **сходство, узнаваемость, похвала, контакт и взаимодействие.** Данные феномены запускают механизм оценки положительных качеств партнера, таких как талант, доброта, честность, ум (Чалдини, 2002).

Итак, **людям нравятся похожие на них**. Сходство возможно во мнении, личностных качествах, происхождении, стиле одежды и т.д. Соответственно, те, кто желает понравиться другим, должны постараться быть похожими на своих партнеров по общению. Организация феномена похожести заставляет пойти на уступки партнера по общению.

Большое значение имеет похожесть в одежде. Наблюдения за людьми показали, что человек охотнее оказывает помощь тем, кто одет, как он. В одежде происходит узнавание себе по-

добного. Восприятие и понимание партнера разворачивается по следующей схеме: «Если на партнере, как и на мне, цивильный классический костюм, то он имеет высшее образование, обладает средним и выше социальным статусом, умен и начитан». Таким образом, узнавание себя по одежде в партнере по общению включает механизм высоких оценок в его адрес.

Механизм привлекательности запускается в адрес **знакомых людей**. Они вызывают доверие, так как понятно поведение, которого от них можно ожидать. Прогноз поведения знакомого человека делает его привлекательным в глазах партнера по общению.

Похвала. Люди невероятно падки на лесть! Они испытывают симпатию к тем, кто их хвалит. Поэтому привлекательность партнера возрастает, если он пользуется приемом «похвала» (подробно об этом см. ниже).

Контакт и взаимодействие. Известно, что тесное взаимодействие с партнером запускает механизм его привлекательности. Этот прием известен давно и объясняет эмоциональную близость членов семьи. Также прием «телесное взаимодействие» объясняет происхождение любви между мужчиной и женщиной, изначально образовавших союз на договорных началах. Со временем между ними возникает привязанность, т.е. нечто подобное любви.

Универсальным правилом снятия агрессивности, неприятия и вражды между людьми является организация телесного и психологического взаимодействия. Выполнение коллективных дел по решению достаточно сложных задач всегда сопровождается визуальным и физическим контактом. Эти контакты при решении сложных вопросов жизнедеятельности группы следует назвать главным условием запуска механизма привлекательности друг друга.

Приемы хорошего отношения

Человек, относящийся к другим хорошо, воспринимается последними положительно. Запускается механизм положительных оценок в адрес человека, демонстрирующего хорошее отношение. В народе на эту тему говорят: «Ты ко мне хорошо относишься, и я к тебе с добрым отношением».

В социальной психологии для налаживания гармоничных отношений с людьми существует правило: «Отнесись к другому так, как хочешь, чтобы он к тебе отнесся». Демонстрация хорошего отношения к партнеру почти всегда сопровождается ожиданием такого же хорошего отношения с его стороны. Известно, что существует экономическая и психологическая выгода от хорошего отношения. Если экономическая выгода реализуется в возможности предоставления работы «хорошему человеку», то психологическая выгода может быть следующей: человек, получающий ответ на добро, чувствует себя лучше того, который практикует зло и ненависть.

Крючками хорошего отношения, за которые цепляется восприятие партнера, являются: приветливая улыбка, использование в беседе имени и отчества партнера, комплименты, контакт глазами. Приемом хорошего отношения является согласие с партнером по важным для него вопросам.

Комплименты, высказанные в контексте и в нужное время, очень действенны для запуска фактора хорошего отношения к партнеру. Женщины внимательно слушают комплименты, отражающие их внешность — прическу, одежду, стройность фигуры, свежесть лица. Мужчины также не безразличны к комплиментам, но внимание обращают на слова, отражающие их способность организовывать дело, работу. Они чувствительны к характеристикам результатов их деятельности. Например, в комплименте должны быть отражены успехи мужчины в карьере, заработке, способности видеть перспективу.

Женщина внимательна к комплиментам, характеризующим ее семью, детей, обустройство быта квартиры, дома. Мужчина обращает внимание на слова, отражающие внешность его жены (подруги), детей, а также их личностные качества. Если женщина любит и принимает детей, такими какие они есть, то мужчина оценивает своего ребенка по наличию определенных качеств. Например, в сыне приветствуется мужественность и контроль над эмоциями.

В российской культуре важны обращения к партнеру по имени-отчеству и на «вы». В западной культуре достаточно имени и практикуется использование обращения на «ты». В обращении по отчеству акцентируется внимание на предках человека, которых он чтит и уважает. Значит, использование отчества — это знак уважения к предкам партнера по общению. Обращение на «вы» подчеркивает социальный статус партнера, например его возрастное старшинство или должностное положение. В первом случае — это подчеркивание уважения к жизненному опыту человека; во втором случае, «вы» — это «преклонение» перед должностью. К сожалению, в российской культуре принято уважать не человека, а его должность.

Контакт глазами является действенным приемом хорошего отношения к другому человеку. По данным А. Пиза, смотреть на лицо партнера следует не более 25% от времени контакта. Остальное время смотреть нужно в сторону, на окно, мимо собеседника. Важна также направленность взгляда партнера. Смотрение на губы и грудь женщины расценивается ею как интимный взгляд со стороны партнера-мужчины. Взгляд на лоб мужчины — это оценка его интеллекта. Контактом делового сотрудничества является акцентирование взгляда на магическом треугольнике — глаза, нос с центром на переносице (Пиз, 1995).

Запуск фактора «хорошее отношение» обеспечивается также определенными действиями собеседника. Важно, чтобы при деловых контактах партнер по общению не просто смотрел и слушал, а записывал услышанное. Использование при деловом контакте авторучки и бумаги говорит о важности происходящего и уважении к словам партнера по общению.

Приветливая улыбка в адрес партнера является действенным средством понравиться и запустить механизм хорошего отношения. Улыбка, как и жесты, очень подражательны, поэтому улыбающийся человек априори вызывает ответные действия партнера, т.е. он начинает улыбаться. Физиологической реакцией на улыбку является расслабление мускулатуры и повышение эмоционального фона, как правило положительного.

Демонстрация улыбки понимается партнером как проявление симпатии в его адрес. Таким приемом активно пользуются продавцы и кассиры магазинов. Улыбки молодых и привлекательных девушек-продавцов в адрес мужчин покупателей нравятся последним настолько, что некоторых это «цепляет» и заставляет повторно приходить в магазин. В данном случае улыбка со стороны продавца преследует цель понравиться покупателю. В итоге существует немалая категория покупателей, совершающих повторные покупки с целью еще раз получить улыбку в свой адрес.

Приемом хорошего отношения является **согласие с партнером по важным для последнего вопросам**. Известно, что близость чужого мнения к собственному повышает оценку высказавшего это мнение. **Согласные с мнением партнера воспринимаются им положительно, и, наоборот, не согласные — отрицательно.**

Согласиться с мнением другого — значит признать его высокий интеллект. Человек, уважающий себя, по определению не может говорить глупости, поэтому стороннее согласие является подтверждением его незаурядных способностей.

Объяснение механизма хорошего отношения

Основа приема «хорошее отношение к партнеру» — социально-психологический механизм, который в народе известен как «ты мне — я тебе». Комплименты, подарки, ласковые слова и вообще доброе отношение к партнеру расценивается последним как услуга в его адрес. Человек, принимающий услугу, чувствует себя обязанным людям. В последующем он старается ответить услугой за услугу.

Таким образом, хорошее отношение к партнеру — это услуга, оказавший ее ждет ответных действий. Если ответ затягивается, то человек, принимающий услугу, начинает испытывать угрызения совести. Переживания, связанные с ответом, возникают по причине общественной негативной оценки в адрес должников. На человека, принявшего услугу, обществом как бы налагается обязанность ответить тем же, например на добро — добром, а на зло… в зависимости от воспитания.

Прием «хорошее отношение к партнеру» часто используется в корыстных целях, например чтобы заставить людей быть податливыми в решении каких-то вопросов. Поэтому некоторые специально закрепощают других, преподнося им мелкие и крупные подарки. Небольшая любезность закрепощает, так как возникает стремление на любезность ответить любезностью.

Способы преодоления фактора превосходства, привлекательности и хорошего отношения

Согласие с другим может быть ложным, организуемым специально, с целью понравиться партнеру. Также ложными могут быть улыбки, комплименты и подарки. Ложными могут быть атрибуты превосходства и все, что организует человек для другого или других.

Важно подчеркнуть, что прием «хорошего отношения» применяется чаще и он более доступен, чем «превосходство» и «привлекательность». Последние способы организации себя требуют больших усилий со стороны человека — инициатора общения. Например, организация превосходства предполагает покупку автомобиля, драгоценностей, нового костюма, требует от человека еще больше усилий, например ежедневных многочасовых физических тренировок, поддерживающих телесную форму на должном, одобряемом другими уровне.

Отказаться от комплимента или подарка достаточно трудно, даже если понимаешь, что действия партнера имеют манипуляторный характер. Всегда кажется, что подарки, комплименты и улыбки в свой адрес человек заслужил объективно и действия других людей искренни.

Ю. С. Крижанская предлагает освободиться от ложного впечатления, навязанного партнером самоподачей. Универсальным способом преодоления самоподачи является визуализация. В частности, для преодоления фактора хорошего отношения нужно представить льстивого партнера в ситуации, когда он за спиной говорит гадости. Также можно представить, что подарок партнером не покупался, а передарился как ненужный.

С целью преодоления фактора превосходства достаточно представить важного и горделивого партнера дома в халате или копающим картошку в огороде. Красивую женщину — утром дома в мятом халате и с прической «взрыв на макаронной фабрике» и т.д.

ЧАСТЬ 2. Коммуникативная сторона общения

Коммуникативные средства взаимодействия располагаются на уровне речи, слов, словосочетаний, предложений. Это вербальные средства коммуникации, которые можно поделить на:

- средства голосового воздействия (темп, скорость, тембр, громкость, паузы);
- средства языкового воздействия (стиль, логика, смысл, фонетика).

Коммуникативная сторона общения как никакая другая связана с представлениями об эффективности общения. Именно здесь видны удачи и неудачи. Если человек не смог обрести то, что хотел, то не получит удовлетворения, а добившись результата — обрадуется.

Характеристика средств голосового воздействия (темп, скорость, тембр, громкость, паузы):

- использование в речи пауз — это демонстрация значимости сказанного, а также обдумывания важности произносимых слов;
- увеличение громкости голоса — это показатель агрессивности. С другой стороны, громкость голоса до крика и визга является показателем переживаемого страха, который прячется в показной голосовой агрессивности;
- тембр голоса может быть приятным или неприятным. Высокий голосовой тон, как правило, воспринимается визжащим и неприятным, а низкий голосовой тон — раскатистым.

Настораживают люди, которые говорят очень громко, сбивчиво, торопливо, с заиканием. Они настораживают, потому что в голосе передают волнение, тревоги, беспокойство. Те люди,

которые говорят тихо, медленно, с большими паузами, быстро надоедают, заставляют других отвлечься, не обращать на них внимание.

Человек с адекватной самооценкой, уверенный в себе, знающий тему разговора, говорит спокойно, четко произносит слова, шутит в контексте сказанного, не торопится, понятно произносит слова.

Коммуникация — это влияние. Результатом коммуникации является изменение в представлении о мире другого человека. Однако другой человек защищает свой внутренний мир. Человек защищается, если информация несет угрозу.

В социальной психологии выделяют следующие виды защиты от чужой информации: избегание, авторитет и непонимание.

Избегание источников воздействия, уклонение от контакта с партнером. Формы избегания:

• Человек не смотрит на собеседника.

• Невнимателен к партнеру.

• Постоянно находит повод отвлечься.

Известно, что человек доверяет **авторитетным** людям и не доверяет неавторитетным. Вот основные факторы авторитетности партнера по общению:

• В чем-то превосходит.

• Принадлежит к авторитетной социальной группе.

• Умеет понравиться.

Непонимание является самой распространенной формой защиты от чужой информации. Выделяют следующие формы непонимания:

• фонетический уровень;

• семантический уровень;

• стилистический уровень;

• логический уровень.

Основной причиной включения «механизма защиты» от чужой информации следует назвать информационное перенасыщение. Оно исходит со страниц газет, журналов, из динамиков радио, с экранов телевидения. Сегодня важным источником информационного засилья выступает интернет. Особенностью современной информации является ее противоречивый характер, складывающийся из разных каналов, а подчас из одной статьи или телерадиопередачи. В частности, распространенным явлением стала ссылка автора статьи, где он высказывает несколько точек зрения, ни одну из которых не рекомендует. С одной стороны, это затрудняет восприятие, с другой — включает механизм отказа от информации. Известно, что большинству людей нужны готовые поведенческие схемы, а там, где их нет, где заставляют принимать решение, включается механизм непонимания!

Еще одной причиной появления «защит» является громоздкость информации, ее текстовая перенасыщенность, сложность. К сожалению, этим грешат большинство учебников для студентов высшей школы.

Фонетический уровень непонимания включается, когда говорят непонятно: быстро, невнятно, с акцентом, используя незнакомые жесты. Врачи, чтобы их не поняли, говорят на латинском. Однако если человеку надо, то он поймет любую речь, в частности, иностранную. Например, песни про любовь на иностранном языке понимают многие.

Семантический уровень непонимания: информация фонетически родная, а смысл чужой. Семантический уровень — это когда словам придается другое значение. Вариантом использования семантики является блатной жаргон. Например, для многих непонятны блатные термины: «капуста», «перо», «хвост». Современным студентам непонятен диалог студентов 80-х годов XX века, например: «Ты представляешь, у нашего ректора, наверное, крыша поехала! Если в прошлом году буквой «зю» мы стояли один месяц, то сегодня по его приказу — два месяца!». Сложно понять, что речь идет о сельскохозяйственных работах, на которые выезжали студенты тогда.

Для адекватного понимания информации, исходящей от партнера по общению, необходима общность тезаурусов. Тезаурус — это вся совокупность информации, которой обладает человек. Люди, которые читали одни и те же книги, смотрели одни и те же фильмы, лучше понимают друг друга, потому что обладают одним тезаурусом.

Стилистический уровень непонимания также может быть причиной затруднения в общении, его низкой эффективностью. Он проявляется при нарушении грамматики, стиля, соотношения между формой и содержанием. К непониманию может привести и стилевое переусложнение, когда родной язык понимается как иностранный.

Логический уровень непонимания — неприятие одним из участников общения логики другого. При этом допускается, что логика есть только одна, т.е. моя собственная. Таким образом, каждый человек живет и думает по своей логике. Логика — это система утверждений или аргументаций, приводящая к определенным выводам. Например, ребенок, наблюдающий движение солнца с утра до вечера, делает вывод, что оно живое: «Солнце живое, потому что оно движется». Если бы ребенок обладал знаниями о движении Земли, то сделал бы совершенно другие выводы. Таким образом, в основе логики знания, помноженные на умения выстраивать цепочку рассуждений.

Неприятие логики другого, т.е. партнера по общению, во многом обусловлено эгоцентризмом человека. Точка зрения, что «правильная логика — только моя», не позволяет слушать аргументации других.

Логический уровень непонимания включается в следующих ситуациях: 1. Стереотип мужчин, что женщины не могут логично мыслить; 2. Логично не мыслят дети; 3. Неправильно мыслит человек с низким уровнем образования; 4. Есть только моя логика и ничья другая и т.д.

Взрослым людям, живущим в Африке, — отсталым племенам задавали вопросы-силлогизмы, такие как:

«На дальнем Севере, где снег, все медведи белые: Новая Зеландия находится на севере. Какого цвета там медведи?». Интересно поведение аборигенов, не обладающих высоким уровнем образования. В частности, они отказывались отвечать или говорили, что там не бывали, а часто соглашались с утверждением, говоря, что это не их утверждение, и т.д.

Этика обращения к партнеру

В коммуникативном общении важно обращение к партнеру. От грамотного обращения зависит эффективность общения. Эффективность общения во многом опосредована характером обращения. С него начинается знакомство с партнером.

Легко обращаться к знакомому человеку — можно по имени или жестами. **При обращении к незнакомому партнеру важно соблюсти этикет**. Например, мало кому из партнеров понравится обращение со словами: «Мужик, как твое здоровье?» или «Ну, что, баба, — захворала?». Совершенно неприемлемо в современных условиях обращение среди молодых со словами «девка», «пацан», «хмара», «чувак» или «чувиха». Правда, в некоторых неформальных группах такое обращение допускается и не является оскорбительным. Возможно также использование данных фраз среди близких людей. Однако в официальных группах и среди незнакомых людей характер обращения должен быть совершенно иной.

Сегодня в обращении к партнеру по общению явный дефицит слов. В адрес подростка мужского пола часто можно услышать: «молодой человек», в адрес девочки: «девушка»; в адрес мужчины: «эй, мужик!»; в адрес прекрасной дамы: «женщина, что вы хотите?». Некоторые люди к взрослой женщине обращаются: «девушка», а к взрослому мужчине — «молодой человек». Сейчас нет канонов обращения к партнеру и никто не хочет брать на себя ответственность по узакониванию межличностного обращения.

В советские времена ввели новое обращение «товарищ» — оно было бесполым, к мужчине и женщине обращались одинаково. Обращение «товарищ» относилось к совершенно-

летним, т.е. с восемнадцати лет. Используется редко и расценивается как пережиток советского времени.

Сегодня нужно вспомнить обращения, которые практиковались в России в конце XIX и начале XX века: «сударь», «сударыня», «господин», «мадам», «дама», «барышня»; наряду с ними были и другие. Экскурс в историю межличностного обращения позволяет узнать историю и этимологию многих обращений.

«Дама» (с фразуцского dame) — женщина, по внешнему виду принадлежащая к состоятельному или интеллигентному кругу. «Дама» имела возрастной ценз — как правило, после сорока — сорока пяти лет. «Барышня» — это молоденькая и, главное, незамужняя девушка, имеющая состоятельный статус и принадлежащая к состоятельному или интеллигентному кругу.

«Господин» — русское слово «господинъ» представляет собой прямое производное от «господь». А. В. Семенов, автор этимологического словаря русского языка, считает, что русское «господь» восходит к общеславянскому корню gospodь, который представляет собой сложение индоевропейских основ gost (гость) и potis (могущий), то есть «полновластный хозяин», «владыка». Известно, что первоначально слово «господь» означало «муж, хозяин, принимающий гостей, которые приносили ему в дар животного или драгоценности. В древнерусском «господин» — это мужчина, глава семьи, властитель (Семенов, 2003).

«Сударь» — вежливое, учтивое обращение к другому человеку. Тот же психологический смысл имеет обращение «сударыня». Слово «сударь» тюркского происхождения: «су» — вода, «дар» — даровать. С таким словом путник, чаще воин, обращался к хозяину дома с просьбой подать воды. «Сударь», т.е. дарующий воду. Вода всегда была символом здоровья, отсюда сударь «дарующий здоровье».

Сегодня на практике часто используют обращение «дамы и господа». В психологическом смысле это ошибка: мужчина признается господином, а женщина — дамой, но не госпожой. Если женщина не госпожа, то никогда не может быть хозяйкой положения, ситуации. Сегодня очевидно, что преодоление дискриминации по половому признаку предполагает обращение «Уважаемые господа!».

Таким образом, грамотная коммуникация, чтобы быть эффективной, диктует определенные правила обращения:

- к взрослому мужчине «Господин, будьте добры, подайте, пожалуйста»;
- к молодому человеку от 21 года до 45 лет возможно обращение «сударь»; к мальчику-подростку правильно обращаться со словом «юноша…», к совсем маленькому — «мальчик»;
- обращение к девочке «барышня»; к молодой женщине «госпожа» или «сударыня»; к возрастной женщине — «дама».

Обращение «господин» к другому человеку есть признание его господствующего положения.

С другой стороны, обращение «господин», так же как «сударь», — это показатель уважения к партнеру. Поэтому уважать партнера — значит признать в нем господина. На это способен не каждый, а только тот, кто сам себя уважает. Человек с высокой самооценкой по определению не может раболепствовать перед партнером по общению. Он отдает себе отчет, что если сегодня он слуга, то завтра господин. Тогда как человек с низкой самооценкой слуга всегда, потому что себя не уважает.

Восприятие себя человеком с низкой самооценкой следующее: «Я никто и звать никак», «От меня ничего не зависит». Восприятие себя человек переносит на других. Поэтому «Если я никто, то другие также не достойны уважения» и т.д. Таким образом, уважение других людей начинается с себя. Другие не господа только потому, что нет восприятия себя господином. Только тот, кто себя уважает, способен признать в партнере по общению господина.

ЧАСТЬ 3. Интерактивная сторона общения

Интеракция (англ. *interaction*, лат. *inter* — между и *actio* — деятельность) понимается как взаимодействие людей, в результате которого происходит их влияние друг на друга. Термин в социальную психологию ввел американский психолог Дж. Мид — автор концепции ролевого поведения (подробно об этом в разделе «Роль, ролевое поведение и социальный статус»). Для него интеракция — это непосредственная межличностная коммуникация или «обмен символами». Данный обмен происходит как на уровне вербальной (речевой), так и невербальной (поведенческой) коммуникации. **Чаще всего интеракция рассматривается на невербальном уровне, т.е. когда происходит обмен поведенческими реакциями людей, играющих определенные роли**. Для эффективного общения важнейшей особенностью интеракции является умение субъекта воспринимать и понимать роль другого. Также важно знать образ себя в глазах партнера.

С точки зрения Дж. Мида, ролевое поведение должно отвечать конкретной ситуации. Так, индивид учитывает ситуацию, воспринимает роль партнера по общению, понимает ее и выстраивает свое авторское поведение в адрес другого.

Таким образом, интеракция рассматривается с позиции обмена действиями, поведением, движениями. Вместе с тем интеракция выходит за пределы поведенческого аспекта общения и включает в себя как перцептивный, так и коммуникативный уровни. Действительно, сложно обмениваться движениями без восприятия партнера и без речевого обмена с ним. Поэтому **интерактивная сторона общения носит комплексный характер, воплощающий все стороны взаимодействия людей.**

Наглядный пример взаимодействия всех сторон общения приводит А. А. Лобанов. Он выделяет подачу информации в виде «поглаживаний» и «уколов», включающих в себя как интерактивный, так и перцептивный и коммуникативный уровни. Примерами «поглаживаний» являются улыбка, доброе слово, одобрение, похвала, уважительные жесты в адрес партнера. «Уколы» могут быть представлены в виде сердитого взгляда, язвительной реплики, злого слова, резких жестов (Лобанов, 2002).

Следует отметить, что поведение человека всегда направлено на удовлетворение его собственных потребностей. В этом смысле движения, совершаемые одним человеком в адрес другого, преследуют цель управления его психикой и поведением для удовлетворения потребностей инициатора общения. Таким образом, инициатор общения использует поведение как средство влияния на другого с целью заставить его изменить поведение. Ожидания «инициатора» часто имеют эгоистичный характер, т.е. организуются с целью побудить партнера по общению оказать услугу или заставить совершить действия.

Интерактивный уровень взаимодействия в малой группе подробно будет рассмотрен на примере двух научных школ, или концепций. Это трансактный анализ Э. Берна (1992) и концепция поведенческой позиции А. Б. Добровича (1996).

Автор трансактного анализа — известный психотерапевт и популяризатор психологических знаний Э. Берн. Согласно его представлениям, в каждом человеке живет три «Я»: «Родитель», «Взрослый», «Дитя». Это роли, которые индивид играет в различных ситуациях. Важно подчеркнуть, что трансактный, или ролевой, анализ Э. Берна воплотил в себе не только идеи Дж. Мида — автора теории ролей, но и З. Фрейда. В частности, Э. Берн, по аналогии с психоанализом, рассматривает структуру человеческой психики, состоящей из трех основных элементов: 1) инстинкты «Ид» он отождествил с чувствами и желаниями детей до шести лет, которые играют роль «Дитяти»; 2) роль «Взрослый» — это «Я» сознательное, основанное на «объективной оценке реальности»; 3) «Супер Эго» — это родительские ценности, традиции, нормы поведения общества (роль «Родитель»).

В малой группе в каждый момент времени индивид обнаруживает одно из состояний своего «Я» — Родителя, Взрослого или Дитяти. Переход индивидов из одного состояния в другое обусловлен оценкой ситуации, а также жизненной практикой, которая интуитивно подсказывает индивиду формы поведения для данной ситуации.

Согласно теории трансакции, роли имеют определенное психологическое содержание, обусловленное жизнедеятельностью людей. Так, в общественном сознании закрепились стереотипы каждой роли. Например:

• «Дитя» — это зависимое, подчиняемое, безответственное, капризное существо;

• «Родитель» — независимый, авторитарный, подчиняющий, наказывающий;

• «Взрослый» считается с ситуацией, понимает интересы других, распределяет ответственность, решает задачи.

Роли заимствуются из реальной жизни индивида. Поэтому проигрывание роли Родителя человеком — это копирование одного из своих родителей. Индивид реагирует на ситуацию так же, как его родитель — его позами, жестами и словами.

Реагировать на ситуацию ролью Дитяти — значит реагировать на нее как в детстве, когда был маленьким ребенком. Позы и жесты маленького ребенка также подсматриваются у других детей; реагировать Взрослым — значит самостоятельно и объективно оценивать ситуацию и вести себя в непредвзятой манере. Позы и жесты Взрослого также берутся индивидом из окружающей действительности и усваиваются путем подражания эталонного поведения.

Э. Берн отмечает, что практика ролей основана на стереотипном поведении: «Люди многое делают только потому, что так принято делать» (Берн, 1992, с. 20). Кстати, это освобождает от необходимости принимать решение и отвечать за их последствия.

Все три роли чрезвычайно важны для функционирования и выживания индивида в группе. В различных ситуациях взаимодействия индивид включает формы переживания и поведения одной из ролей, например «Родитель», или «Взрослый», или «Дитя». **Выбор роли зависит от ситуации и от задач, которые человек перед собой ставит**. Например, в профессиональной деятельности важно практиковать роль Взрослого, в семье эффективна роль Родителя, на отдыхе нужно играть роль Дитяти. Смещение ролей взрослым человеком часто говорит о потере им чувства реальности, обусловленной переживанием стресса, неврастений и депрессией. Данные психические факторы приводят к тому, что в различных ситуациях индивид начинает практиковать только роль Дитяти или только роль Родителя. Совершенно абсурдна ситуация, когда в семье, на работе и на отдыхе человек плачет и хнычет, т.е. играет роль Дитяти. Также абсурдна ситуация, когда на отдыхе человек играет роль Взрослого. Во время подготовки к футболу от него можно услышать фразу: «Давайте подумаем, как можно решить производственную ситуацию, возникшую вчера» и т.д.

В проигрывании ролей следует отметить два важных момента: развитие ролевого поведения и использование роли в определенных ситуациях. Жизненный опыт накладывает отпечаток на развитие и проигрывание ролей. Поэтому индивид играет роль Взрослого, Родителя и Дитяти по тем схемам, которые усвоил в семье, а также в повседневной жизни. Таким образом, в процессе развития каждой личности формируется свой опыт, который отражается в ролях. Первым складывается представление о роли Родителя. Практически одновременно формируется эмоциональный опыт, отражаемый в роли Дитяти. Несколько позднее формируется опыт, помогающий прогнозировать ситуации, т.е. роль Взрослого.

Индивидуальные особенности ролей человек подсматривает у других. Он видит, что некоторые Родители наказывают своих детей; Взрослые работают и сотрудничают; Дети только просят, или только плачут, или только играют. Наблюдение и подражание другим закрепляется в ролях, которые человек практикует в жизни.

Поведенческие стереотипы формируются не только в процессе наблюдения и подражания, но и **как результат подкрепления**. Так, в психике человека закрепляется поведение, которое помогает добиваться успехов в определенной ситуации. Это объясняет частую практику роли Дитяти взрослым человеком. Посредством данной роли в разных ситуациях он удовлетворял свои эгоистические потребности. Поведение закрепляется и может выглядеть совершенно анекдотичным. Например, взрослый человек на работе для того, чтобы добиться прибавки к заработной плате, будет плакать и хныкать перед руководством.

Поведенческое закрепление роли Родителя также на практике противоречит здравому смыслу. Например, чтобы добиться прибавки к заработной плате, сотрудник будет критиковать и ругать руководителя.

Начинается формирование жизненного опыта с позиции Дитяти. Состояние Дитяти — это богатая коллекция переживаний, испытанных человеком в раннем детстве от беспечности до формирования комплексов неполноценности. В роли Родителя записывается информация о предписаниях и правилах поведения. Поэтому главное для родительского поведения — это аккумулирование правил и норм поведения, накопленных в общественном сознании. В роль Взрослого входят оценки ситуаций, их прогнозирование, а также прогнозирование возможных вариантов решения повседневных и стратегических задач.

Э. Берн рассматривает ролевые трансакции с бихевиористских позиций, т.е. «стимул — реакция». В частности, роль одного человека — это стимул для другого, для его реакции. **Любая роль является стимулом для запуска ответной реакции партнера**. Например, на роль Родителя может быть самая разнообразная ответная реакция, в первую очередь зеркальная: Родитель — Родитель; чаще Родитель — Дитя. Также ответом на роль Родителя может быть роль Взрослого.

Э. Берн вводит понятие «дополнительные» и «пересекающиеся» трансакции. Дополнительными являются зеркальные ролевые трансакции: Родитель — Родитель или Взрослый — Взрослый. Они дополняют друг друга, поэтому общение может продолжаться долго. Пересекающиеся трансакции кратковременные, так как сопряжены с большими трудностями. В частности, трудными являются все пересекающиеся трансакции с участием Родителя: это трансакции Родитель — Дитя и Родитель — Взрослый. Особенностью роли Родителя является ее конфликтный характер, что видно в позах, жестах, взглядах (подробно на эту тему в главе «Межличностные конфликты в малой группе»).

Психологическое и поведенческое содержание ролей

«Родитель» в поведении — резкие угрожающие жесты: сжатый кулак, замахивание для удара рукой (руками), указующий перст, фигура из рук «Ф». На лице снисходительная улыбка, нередко — кривая ухмылка. Склонен критиковать, требовать, ругаться с партнером по общению. Произносит слова: «Я этого не потерплю, «Чтобы было сделано немедленно», «Я в корне с этим не согласен», «Кто же так делает» и т.д.

«Взрослый» в поведении — взгляд направлен на объект, тело как бы подается вперед, глаза расширены или сужены; мягкие жесты, направленные на физический контакт с партнером; на лице — выражение внимания. Произносит слова: «Давайте подумаем», «А что если нам поступить так?», «Как Вы планируете выполнить эту работу?».

«Ребенок (Дитя)» в поведении: поза и выражение лица соответствуют внутреннему состоянию — радость, горе, страх. Использует защитные жесты, касаясь головы и лица. Легко принимает других в свою интимную зону, склонен просить защиты от партнера. Произносит слова: «Хочу. Не хочу», «Надоело. Осточертело», «Пропади все пропадом», «Пусть горит огнем», «Зачем мне это надо. Когда же это кончится».

Наиболее продуктивны позиции равенства. В этом случае общение, вероятнее, будет продуктивным.

Взрослый — Взрослый (сотрудничают и продуктивно взаимодействуют). Например, профессор диктует лекции, а студенты записывают; профессор задает вопросы по теме учебных занятий, а студенты отвечают.

Родитель — Родитель (находят общие темы для критики и осуждения). Например, профессор с коллегой обсуждают студентов, их безответственность и недисциплинированность; то же делают студенты старших курсов в адрес младших. Иногда профессор со студентом могут быть Родителями, когда находят общие темы для критики: политика, экономика, воспитание.

Дитя — Дитя (капризничают, убегают, ленятся, играют, обижаются). Например, студенты договариваются между собой и отказываются выполнять учебные задания или, пропуская занятия, уходят в кино. Преподаватель также может играть роль Дитяти со студентами, когда подыгрывает их лености, не приходит на занятия или на занятиях вместо подачи нужной информации рассказывает забавные истории из своей жизни.

Итак, в реальной жизни для обеспечения эффективной коммуникации люди практикуют дополнительные трансакции. Когда работают — это «Взрослый — Взрослый»; когда сплетничают — «Родитель — Родитель»; когда играют и развлекаются — «Дитя — Дитя».

Пересекающиеся трансакции **часто конфликтны или будут конфликтны. Например:**

- «Родитель — Дитя» — возникает в ситуации опеки, подавления, заботы. Типичный пример, когда отец или мать опекают своего ребенка;
- «Дитя — Родитель» — возникает в ситуации беспомощности, капризности и восхищения ребенка перед родителем. Часто в этой ситуации дети вынуждены терпеть давление родителей.

Данные трансакции конфликтны с обеих сторон, как со стороны Родителя, так и Дитяти. Конфликтность Дитяти в том, что он вынужден подчиняться, часто вопреки своему желанию. Конфликтность Родителя — в агрессивном и настойчивом поведении, которое он вынужден практиковать в адрес нерадивого и капризного Дитяти (подробно на эту тему в главе «Межличностные конфликты в малой группе»).

Согласно А. Б. Добровичу, интеракцию можно представить в виде четырех поведенческих позиций, каждая из которых рассматривается через призму эффективности влияния.

В подаче информации о себе через поведение индивид практикует следующие четыре поведенческие позиции:

- Позиция «неучастия»: партнера не замечают и не слышат и делают вид, что не замечают.
- Пристройка «сверху»: агрессивная позиция партнера с выяснением отношений, направленных на установление справедливости в понимании ее инициатора; агрессивность демонстрируется мимикой, жестами, взглядом.
- Пристройка «снизу»: подобострастное, суетливо-предупредительное поведение, показывающее партнеру зависимость и преклонение перед ним.
- Пристройка «рядом»: демонстрация стандартной вежливости, когда партнер извиняется за беспокойство, благодарит за услугу.

Каждую пристройку, а также ее эффективность важно рассмотреть на конкретном примере. Этим примером может быть ситуация экзамена, где происходит взаимодействие преподавателя и студента. Поведенческие позиции каждого участника, т.е. преподавателя и студента, нагляднее представить в конфликтной ситуации. Например, когда студент получает оценку ниже своих ожиданий.

Позиция неучастия. Студент, недовольный своей оценкой за экзамен, не пытается ее изменить. Всем своим видом показывает, что равнодушен к оценке. Такой же нейтралитет демонстрирует преподаватель.

Пристройка сверху (агрессивная позиция партнера). Студент, недовольный своей оценкой за экзамен, выясняет ее причины и требует возможности ее исправления. В своих требованиях студент демонстрирует настойчивость, упорство и смелость, граничащие с бестактностью; говорит об оценке, которая ему нужна, а также настойчиво диктует преподавателю условия пересдачи экзамена.

Пристройка снизу (демонстрация зависимости от партнера). Студент может долго извиняться за беспокойство и осторожно интересоваться причинами своей низкой оценки. Со смирением выслушивает замечания и интересуется возможностью исправления оценки за экзамен. Со стороны преподавателя «пристройка снизу» — это чрезмерная забота об оценке студента, учет его мнений, оправдание ожиданий студента.

Пристройка рядом (демонстрация стандартной вежливости). В ситуации отрицательной оценки студент вежливо интересуется ошибками, допущенными в ответе, записывает

их. Спрашивает об условиях исправления оценки. Сухо благодарит преподавателя за потраченное на него время. Со стороны преподавателя «пристройка рядом» проявляется в объективности оценки и приглашении на пересдачу в отведенное для этого время.

Пристройка «снизу», «сверху», «рядом», а также «неучастие» обусловлены характером человека, его психотипом:

- «Пристройку снизу» практикуют неуверенные в себе индивиды, стеснительные, боязливые, с низкой самооценкой.
- «Пристройку сверху» используют индивиды самоуверенные, наглые, беспардонные, с завышенной самооценкой.
- «Пристройку рядом» демонстрируют внимательные индивиды, тактичные, обладающие чувством меры, уверенные в себе, с чувством собственного достоинства.
- «Пристройка неучастия» используется людьми, которые не любят конфликты, не любят выяснять отношения. Часто это происходит по причине того, что боятся и того и другого.

Законы общения

Общение не всегда бывает продуктивным. В таком случае потребности людей не удовлетворяются. На это существует много причин. Основная причина негативного результата общения — незнание его правил. Определенные правила, ставшие законами, позволяют сделать общение продуктивным. В частности:

• Всегда кажется, что в наших неудачах виноват другой — его злая воля; партнер думает так же;

• Общаясь с партнером, нужно помнить, что общение происходит с человеком, который о себе хорошего мнения. Нельзя допускать пренебрежительных жестов, снисходительного выражения лица;

• Если ответ партнера не устраивает, значит, задан не тот вопрос;

• В общении, в споре нет победителей и побежденных, так как здесь оба выигрывают или проигрывают;

• Нельзя воспитывать партнера. Воспитание заканчивается к 5—7 годам, а далее идет самовоспитание;

• Не нужно наказывать своего партнера, правильно — его уговорить (доказать, аргументировать, показать преимущества).

Основные правила грамотного общения сформулировал М. Е. Литвак в своей книге «Психологическое айкидо» (2001):

- Не бойтесь трудностей и неудач;
- Отрабатывайте сначала оборону, защиту;
- Не обращайте внимания на неудачи;
- Не торжествуйте при успехе;
- В период обучения бесконфликтному общению отдайте инициативу партнеру.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Назовите основные психологические причины организации общения в группе.
2. Назовите каждый компонент общения и дайте ему краткую характеристику.
3. Дайте характеристику феномену «социальная перцепция».
4. В чем специфика феномена «перцептивный компонент общения»; отличие этого компонента от других структурных элементов общения?
5. В построении образа партнера по общению участвуют несколько психологических паттернов. Назовите их и дайте характеристику.

6. Что такое «самоподача» и как она влияет на восприятие и понимание партнера по общению?

7. Назовите три формы самоподачи, которые мешают воспринимать партнера по общению объективно.

8. Назовите атрибуты, при которых начинает работать «фактор превосходства».

9. Назовите атрибуты, при которых начинает работать «фактор привлекательности».

10. Назовите атрибуты, при которых начинает работать «фактор хорошего отношения к партнеру по общению».

11. Приведите примеры высокостатусной и низкостатусной одежды. Назовите другие средства организации внешности, обеспечивающие статус человека.

12. Приведите примеры манер поведения, позволяющих достаточно быстро запустить фактор превосходства.

13. Фактор привлекательности и культура. Объясните влияние культуры на восприятие привлекательности.

14. Назовите основные усилия, которые позволяют современному человеку в организации своей привлекательности.

15. Дайте характеристику феноменов, влияющих на механизм привлекательности (сходство, узнаваемость, похвала, контакт и взаимодействие).

16. Правила восприятия лица партнера, обеспечивающие «хорошее к нему отношение».

17. Назовите способы преодоления фактора превосходства, привлекательности и хорошего отношения.

18. Дайте психологическую характеристику средств голосового воздействия (темп, скорость, тембр, громкость, паузы).

19. Дайте характеристику основным формам непонимания коммуникативной информации (семантический уровень, стилистический, фонетический, логический).

20. Назовите социальные условия применения следующих обращений: «сударь», «сударыня», «господин», «госпожа», «мадам», «дама», «барышня».

21. Приведите примеры вербального и невербального уровней интеракции.

22. Дайте психологический анализ каждой ролевой трансакции Э. Берна: «Родитель», «Взрослый», «Дитя».

23. Назовите роли, которые целесообразно практиковать в каждой ситуации: в профессиональной деятельности; на пикнике и отдыхе; в семье.

24. С каких позиций Э. Берн рассматривает ролевые трансакции (с позиции гештальтпсихологии, когнитивной психологии, с бихевиористских позиций)? Объясните свой выбор.

25. Объясните положительные и отрицательные стороны каждой поведенческой позиции в концепции А. Б. Добровича: позиция «неучастия», пристройка «сверху», пристройка «снизу», пристройка «рядом».

26. Назовите основные (базовые) законы общения, делающие взаимодействие людей продуктивным.

ГЛАВА 5. ВЗАИМОВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕКА И ГРУППЫ

В малой группе происходят процессы, которые по-разному влияют на человека. В одних ситуациях группа влияет, повышая активность человека, в других, наоборот, снижает ее. Также важны характеристики самого человека, опосредующие влияние группы. Например, человек своими чертами характера, темпераментом, эмоциями не только сдерживает непосредственное влияние группы, но и сам оказывает на нее определенное влияние. Таким образом, в настоящем разделе будут рассмотрены не только характеристики группы, вызывающие в человеке определенные психологические и поведенческие феномены, но и характеристики самого человека, принимающего влияние и опосредующего его. Важно отметить, что вне группы эти феномены себя не проявляют.

В обобщенном виде материал, предложенный в настоящем разделе, рассмотрен с двух позиций:

1. Группа (независимая переменная) своими особенностями влияет на психику индивида. Он реагирует на эти особенности и выстраивает реактивное поведение (зависимая переменная). Особенностью данного поведения индивида является автоматический, т.е. неосознаваемый ответ на давление группы;

2. Психические качества человека опосредуют влияние группы. В данном случае групповому влиянию противостоит личность, которая своими психическими качествами опосредует влияние группы. Отсюда влияние группы (независимая переменная) преломляется через психические качества личности (независимая переменная). Личность учитывает влияние группы и поведение выстраивает как с учетом этого влияния, так и своего характера. Поведение личности в этом случае будет зависимой переменной.

Первый подход. Групповое (коллективное) влияние на индивида в социальной психологии рассматривается в ракурсе известных теорий, представленных в третьей колонке таблицы 9: ***социальная фасилитация, приобретенная беспомощность. социальная леность, огруппление мышления, деиндивидуализация.***

Первый подход, раскрывающий феномен влияния группы на индивида, представлен в таблице 9.

Таблица 9

Процессы групповой динамики, определяющие поведение индивида

Особенности групповой динамики (независимая переменная)	Поведение индивида под влиянием группы (зависимая переменная)	Научная концепция, объясняющая поведение индивида в группе
1. Групповая оценка	Возрастание индивидуальной активности	*социальная фасилитация*
2. Помехи со стороны группы	Индивид отказывается проявлять активность	*приобретенная беспомощность*
3. Групповая, или совместная, деятельность	Индивид становится иждивенцем в группе	*социальная леность*
4. Авторитет группы	Индивид отказывается принимать самостоятельное решение, отдавая приоритет решению группы	*огруппление мышления*
5. Безопасность группы	Преодоление индивидом моральных норм	*деиндивидуализация*

Примечание. Данные переменные работают как в больших, так и малых группах.

Второй подход раскрывает особенности характера человека, опосредующего групповое влияние. Пример опосредования характером или личностью можно рассмотреть на примере конформизма. Так, если по характеру человек настроен уступать группе, то он уходит от конфликта, не хочет конфронтации, поэтому соглашается с мнением членов группы. Нонконформист сопротивляется групповому давлению. Группа встречает сопротивление со стороны человека и уступает, позволяя ему выстраивать собственное поведение, соответствующее личным убеждениям. В таблице 10 представлена схема опосредования группового влияния характером (личностью) члена группы.

Таблица 10

Характер члена группы (личности), опосредующий групповое влияние

Особенности групповой динамики (независимая переменная)	Характер человека, опосредующий групповое влияние (независимая переменная)	Поведение человека в группе (зависимая переменная)	Социально-психологическая теория, объясняющая поведение
Давление группы	Конформность, внушаемость …	Конформное поведение	Теория конформизма
Распределение ценностей	Чувство справедливости	Поведение, направленное на установление справедливости	Теория ценностного обмена
Структурирование группы	Низкий интеллект; безынициативность	Соблюдение правил и норм	Теория следования правилам
Идеальность группы (ее эталонность)	Совесть. Желание жить в согласии с собой. Ориентация на группу как эталон	Личность стремится к консонансу, т.е. согласию с группой	Теория когнитивного диссонанса
Предпочтение группой одних членов другим	Властность, доминирование. Желание нравиться	Стремление к повышению социального статуса	Теория социального статуса
Ожидание группы в адрес ее членов	Стремление следовать ожиданиям группы	Адаптивное поведение человека в группе	Теория ролей

Примечание. Теория «Ролевого поведения» и теория «Социального статуса» рассмотрены в одноименном разделе настоящего учебного пособия.

ЧАСТЬ 1. Процессы групповой динамики, влияющие на психику и поведение индивида

Социальная фасилитация — оценка со стороны группы побуждает индивида к более активным действиям;

Социальная леность — при совместной (групповой) работе происходит снижение индивидуальных усилий;

Деиндивидуализация — в группе происходит отключение индивидуального сознания, что позволяет индивиду легко преодолевать нравственные нормы;

Огруппление мышления — индивид следует за мнением большинства, что приводит к ошибкам в принятии групповых решений;

Приобретенная беспомощность — группа может сдерживать активность индивида, и после серии неудач у него развивается беспомощность.

Власть авторитета — демонстрация членом группы сверхнормативной активности в ситуации влияния авторитетного человека (феномен описан в разделе «Лидерство в малой группе»).

Социальная леность

Сегодня экспериментально доказано, что при совместной (групповой) работе происходит снижение индивидуальных усилий. Д. Майерс, американский автор учебника по социальной психологии, указывает, что результативность группы не дотягивает до половины возможностей ее членов. На индивидуальном уровне человек развивает больше усилий, чем работая в коллективе. Было обнаружено, что **если человек понимал, что наблюдают и контролируют группу, то снижал индивидуальные усилия.** Данный феномен в зарубежной социальной психологии получил название «социальная леность» (Майерс, 2002).

В отечественной социальной психологии взгляд на эффективность совместной деятельности был несколько иной. В частности, традиционно отстаивался постулат о высокой эффективности коллективной работы. По этому поводу в народе существуют следующие поговорки: «один в поле не воин», «двое, трое — не то, что один», «вместе работа спорится» и т.д.

На тему эффективности коллективной работы написаны статьи и книги. Данную позицию в отечественной социальной психологии отстаивали: Г. М. Андреева (2009), А. И. Донцов (1984), А. В. Петровский (1982), Л. И. Уманский (1980) и многие другие. Важно отметить, что концепция эффективности групповой работы основывалась на теории коллектива, состоящего из личностей как сознательных элементов совместной деятельности. Личностный подход в социальной психологии и психологии малых групп предполагал ответственность человека перед группой членства, а также перед обществом в целом. Таким образом, личность в коллективе по определению не могла быть иждивенцем на том основании, что выступала не пассивным членом группы, а активным сознательным деятелем коллектива.

Современные отечественные исследования активности человека **в коллективе** позволили установить, что в нем, как и в «простой группе», развивается индивидуальная пассивность и иждивенчество. **Активность падает, и происходит перекладывание ответственности за результаты индивидуальной работы на коллектив**. Находясь в коллективе, индивид размышляет следующим образом: «зачем вкладывать усилия в работу, если отвечать за ее результаты будет группа». **В итоге происходит «размывание» ответственности**, пример чего наглядно представил У. Голдинг в романе «Повелитель мух» словами главного героя, двенадцатилетнего Ральфа: «Собрания. Очень уж мы их любим. Каждый день. Хоть по два раза в день. Все болтаем. … И все честь честью, кто-то скажет — давайте построим самолет, или подводную лодку, или телевизор. А после собрания пять минут поработают и разбегутся или охотиться пойдут» (Голдинг, 2008, с. 62).

Обнаруженный феномен иждивенчества заставил отечественных социальных психологов обратить внимание на индивидуальную активность и причины, ее вызывающие. По результатам этого исследования ушли в прошлое наказания коллектива за провинность одного человека и групповые оценки человека, например общественное порицание со стороны группы за нерадивую работу. Появились стимулирующие выплаты, надбавки за индивидуальную активность. Ответственность за результаты активности коллектива стали возлагать на ее руководителя или на куратора проекта.

Исследования феномена «социальная леность» в зарубежной социальной психологии позволили установить, что групповая работа не всегда приводит к иждивенчеству отдельных индивидов. Так, если наблюдение велось не за группой, а за одним конкретным человеком, то усилия последнего увеличивались.

Замечено, что люди меньше бездельничают, если групповая задача сложна, притягательна и увлекательна. Также было замечено, что совместное решение трудной и интересной задачи приводит к тому, что люди воспринимают собственный вклад как ценный и незаменимый.

Со временем были выделены условия, способствующие преодолению социальной лености индивида в группе:

- высокая **индивидуальная ответственность** за результаты деятельности. На эту тему неоднократно высказывался Г. Херцберг (автор двухфакторной теории трудовой мотивации).

Он считал, что если в работу привнести личностную ответственность, то мотивация и активность индивида увеличиваются (Шульц Д., Шульц С., 2003);

- **симпатизирующие друг другу люди меньше бездельничают**. Происходит поддержка людьми друг друга, особенно в сложных ситуациях. С другой стороны, известно, что межличностная симпатия расслабляет людей. В частности, симпатизирующие друг другу члены группы вероятнее приходят к соглашению между собой, что «расхолаживает» группу и не обеспечивает эффективности ее деятельности;

- **размер группы не должен быть больше 5—7 человек**. В группе числом больше данного показателя «размывается» межличностный контроль. Отдельные индивиды позволяют себе расслабиться;

- **предпочтение коллективистических культур** перед индивидуалистическими. Считается, что представители коллективистских культур, т.е. выходцы из восточных стран (Россия, Китай, Корея, Япония), продуктивно работают в группах. Якобы в коллективистских культурах изначально высок дух сотрудничества и взаимоподдержки;

- **самоконтроль женщин выше самоконтроля мужчин**. Женщины в меньшей степени проявляют социальную лень, чем мужчины.

Социальная фасилитация

Под явлением «социальная фасилитация» понимают повышение скорости или продуктивности деятельности индивида в присутствии других людей, выступающих в качестве соперника или наблюдателя за его действиями. Противоположным эффектом является «социальная ингибиция», т.е. снижение продуктивности и качества деятельности индивида в ситуации влияния извне.

Главным условием запуска механизма «социальной фасилитации» является оценка действий индивида со стороны других. Усилия человека увеличиваются, если оценка исходит от некоего активного большинства. Данный феномен легко можно увидеть в спорте. Болельщики на футболе или хоккее своими криками и шумом производят оценку действий футболистов, чем и побуждают к активности последних.

Первым, кто обратил внимание, что присутствие других побуждает людей к более энергичным действиям, стал Норман Триплетт. В 1897 году он организовал эксперимент, направленный на изучение влияния ситуации соревнования на изменение скорости велосипедиста по сравнению с результатами, полученными в одиночной гонке. Исследователь установил, что велогонщики показывают лучшее время, когда соревнуются друг с другом, а не «с секундомером».

Механизм «социальной фасилитации» включается не только при активности посторонних, но и просто при их присутствии. Активность индивида увеличивается, если присутствующие люди ему симпатичны. С другой стороны, активность индивида не увеличивается, если отсутствует симпатия по отношению к присутствующим.

В середине XX века эксперименты по социальной фасилитации были свернуты. Обнаружилось, что в ситуации сложных умственных действий, а также в ситуации большого желания добиться успеха человек совершает массу ошибок, а эффективность его деятельности падает. В данных случаях присутствие посторонних людей только мешает человеку.

В 1965 году американский социальный психолог Роберт Зайенс объяснил феномен социальной ингибиции в присутствии других людей. С его точки зрения, **падение эффективности связано с возбуждением нервной системы и психики индивида.** Было установлено, что повышенное возбуждение улучшает выполнение простых задач, но затрудняет выполнение сложных, что хорошо сформированные навыки обеспечивают эффективность любой деятельности. Однако там, где навыки не сформированы, решение задач затруднено. В спорте, учебе, в работе — человек с автоматизированными навыками в присутствии других людей будет эффективен, тогда как без навыков — испытает неудачу. Таким образом, с ростом воз-

буждения в условиях сформированных навыков улучшается выполнение как легких, так и сложных задач (цит. по: Фрэнкин, 2003).

Важно подчеркнуть, что феномен, открытый Р. Зайенсом, объяснил не только социальные явления, но и индивидуальные. В частности, было установлено, что **сильное внешнее влияние на индивида выступает демотиватором.** Происходит высвобождение большого количества индивидуальной энергии, намного большего, чем необходимо для выполнения действий. Излишняя энергия в данном случае приводит к хаотичной активности и снижению эффективности деятельности человека.

Феномен социальной фасилитации объясняет плохую игру (плохое выступление) спортсменов в ситуации очень большой поддержки трибун. Оказывается во всем виноваты несформированные навыки! Так, **поддержка трибун вызывает возбуждение, которое накладывается на плохие навыки**, в результате чего зрители видят неудачную игру футболистов, хоккеистов, волейболистов. Аналогичные процессы наблюдаются в учебной деятельности студентов, а также в профессиональной деятельности взрослых людей. **Индивид с плохими навыками в ситуации сильного социального влияния теряется, становится неубедительным.** Так, неуверенный в своих знаниях студент проваливает экзамен; физически не готовый спортсмен проигрывает в рядовых соревнованиях; молодой и неопытный авиационный диспетчер теряет бдительность в кризисной ситуации. Однако в ситуации сформированных действий, доведенных до автоматизма, социальное влияние на индивида идет ему только на пользу.

Итак, феномен социальной фасилитации работает не всегда и не для всех. Существует немалая категория людей, которые в присутствии других эффективность деятельности снижают. Д. Майерс указывает на **три фактора, мешающих человеку на индивидуальном уровне быть убедительным в присутствии других:**

1. Боязнь оценки со стороны других. Некоторые люди начинают бояться, когда их деятельность оценивают. Соответственно, снижают усилия;

2. Снижение концентрации внимания. Некоторые люди, осознающие, что за ними наблюдают, теряются, что приводит к отвлечению внимания;

3. Смущение мешает выполнению даже автоматических действий. В присутствии других индивид смущается, что мешает ему раскрыться и показать свои возможности (Майерс, 2002).

Деиндивидуализация

Термин «деиндивидуализация» в социальную психологию привнес Леон Фестингер, автор теории когнитивного диссонанса (подробно об этой теории в одноименном разделе настоящего пособия).

Деиндивидуализация — это отключение индивидуального сознания в группе, что позволяет человеку легко преодолевать моральные нормы. Члены группы в определенных ситуациях забывают о моральных ограничителях. Они позволяют себе то, чего бы не делали, находясь в одиночестве: кричать на стадионе, забивать палкой беззащитного, грабить магазины… Все это происходит только потому, что **люди воспринимают свои действия как групповые.** Например, насильники на суде часто не понимают своей вины и говорят, что так делали все!

Таким образом, **деиндивидуализация — это отключение сознания индивида в группе с потерей чувства ответственности за свои действия**.

Одним из первых на тему деиндивидуализации человека в группе высказался Г. Д. Блумер. В начале XX века, характеризуя поведение человека в толпе, он говорил о потере человеком «самоконтроля и способности к критическому суждению», которое происходит от «наплыва порывов и эмоций». В толпе наблюдается «подверженность внушению со стороны окружения». Во многом такие явления объясняются «плотным контактом и взаимным возбуждением» (Блумер, 2010).

Д. Майерс ссылается на исследования Брайана Маллена, который установил, что **с ростом группы у индивида резко снижается боязнь оценки со стороны других.** Все это приводит к анонимности или ощущению, что действия индивида группой не контролируются (Майерс, 2002). В малой группе все ее члены на виду и чувство анонимности не наступает, оценка является ее функцией, поддерживающей разумную индивидуальную активность на высоком уровне.

Идею анонимности человека в группе отстаивал Ф. Зимбардо (автор нашумевшего ролевого эксперимента — подробно об этом в главе «Роль, ролевое поведение и социальный статус»). Он считал, что в больших городах происходит сама по себе обезличенность, или анонимность. Серия удачных и оригинальных экспериментов позволила Ф. Зимбардо установить, что в ситуации анонимности человек демонстрирует больше агрессии, чем в ситуации личной ответственности. Например, водители, находясь за затемненными стеклами автомобиля, чаще и продолжительнее сигналят в адрес медлительных автомобилистов (Зимбардо, 1991).

В условиях анонимности прорываются и объективируются обиды, недосказанности, негативные оценки. Именно поэтому для объективности данных голосование по тем или иным важным вопросам группы осуществляют в условиях анонимности. Наоборот, при открытом голосовании высвобождения обид и агрессивности не происходит. Однако трудно обеспечить анонимность в малых группах. При желании можно легко вычислить несогласного по поведению, репликам, почерку или другим данным.

Установлено, что **отключение сознания легко достигается в преступных группах.** Быстрая деиндивидуализация в преступных группах объясняется не только активностью и давлением самой группы, но и психологическими типами ее членов. Например, в преступной группе больше зависимых, несамостоятельных и неуверенных в себе индивидов. Большая зависимость одних членов группы от других является фактором, запускающим механизм деиндивидуализации зависимых.

Считается, что в коллективе, как в малой группе высокого уровня развития, индивид не теряет контроля над своим сознанием, т.е. деиндивидуализации не происходит. Во всяком случае этот постулат активно отстаивался в отечественной социальной психологии А. И. Донцовым, А. В. Петровским и Г. М. Андреевой. Они отмечали, что индивид в группе является сознательным элементом групповых решений. В противовес данному постулату следует обратиться к практике социалистических коллективов, где люди совершенно бездумно голосовали «за компанию» по любому вопросу и не участвовали в групповых решениях. Варианты решений для конкретного коллектива всегда спускались сверху, т.е. от вышестоящих структур.

Факт снижения самоконтроля при анонимности привел американских исследователей к идее введения бейджиков, которые идентифицировали личность их носителя. Было установлено, что фиксация имени сотрудника на визуальных носителях повышает его ответственность и сдерживает от хамства и некорректного отношения к клиенту.

Нужно отметить, что агрессивность в ситуации анонимности проявляется не всегда. Д. Майерс приводит данные исследователей, которые экспериментально доказали, что анонимность ведет к некоторой интимности и игривости. Испытуемых приглашали в совершенно темную комнату в обществе незнакомых мужчин и женщин. Установка на эксперимент гласила, что люди в дальнейшем не будут поддерживать отношения. В темноте девять испытуемых из десяти прикасались к кому-нибудь, а 50% обнимали соседей. Испытуемым очень понравился эксперимент, и большинство согласились его повторить (Майерс, 2002).

Анонимность высвобождает сексуальные импульсы человека, что видно по социальным сетям. Самопрезентация с использованием псевдонима и чужих фотографий дает возможность большинству участников социальных сетей проявить буйство фантазии и быть откровенным с теми, с кем никогда не встретятся в реальности. Анонимы в социальных сетях презентуют себя в целом успешными, привлекательными и сексуальными. Можно предположить, что они наделяют себя качествами, которые хотели бы иметь в идеале.

Деиндивидуализацию можно наблюдать в сектах кришнаитов. Многократное повторение ничего не значащих фраз типа «Хара кришна», «кришна хара» служат возбуждению группы и снижению индивидуального самосознания. Выполнение ритуальных танцев, речевок и коллективного пения также приводит к ослаблению самосознания. Этим же целям служат коллективные песни под названием «хоровое пение».

Ритуальные танцы и пение традиционно проводились перед военными выступлениями в далеком прошлом. Так, интенсивные танцы древних людей способствовали снижению самосознания и повышению единения с группой. Сегодня этот феномен сохранился в современной армии, правда, в несколько измененном виде. Например, практикуется военная песня, а танцы заменили изнурительными маршами на плацу.

В древней Руси был свой прием ослабления самосознания воинов и возбуждения их перед боем. Обычно перед боем противники сходились на допустимое расстояние и обменивались нецензурными выражениями, т.е. «крыли друг друга матом». Слово «брань» от глагола «браниться», а поле битвы — это где выкрикивали матерные слова, стоя друг против друга. В бранных словах был двойной психологический смысл. С одной стороны, наиболее активная сторона одерживала психологическую победу, если была более убедительна в своих словесных выражениях. С другой — мат, или нецензурные выражения, разогревали воинов перед боем и снижали самосознание. Также ритуальная брань приводила к возникновению «чувства локтя», так необходимого в бою.

Огруппление мышления

Впервые этот феномен описал американский социальный психолог Ирвин Джанис в 1971 году. Автор попытался объяснить удачные и неудачные групповые решения. Он подверг анализу принятие решений, приведших к провалам. Например, объектом его анализа стало решение президента Д. Кеннеди и его советников о вторжении на Кубу в 1961 году для свержения режима Ф. Кастро. Как известно, 1400 прошедших подготовку в США кубинских эмигрантов при заброске на Кубу были перебиты или взяты в плен. Анализируя подобные провалы, И. Джанис приходит к выводу, что грубые ошибки были вызваны стремлением отдельных членов группы подавить свое несогласие в интересах групповой гармонии (цит. по: Майерс, 2002).

И. Джанис обозначил источники, из которых произрастает «огруппление мышления»:

- дружеская сплоченность группы;
- относительная изоляция группы от противоречащих мнений;
- директивный лидер, дающий понять о решении, которое ему ближе.

Феномен огруппления мышления чаще всего встречается в ситуации авторитетного и авторитарного лидеров. В истории Советского Союза таких примеров много. Один из известных — решение политического руководства страны в 1979 году о вступлении Советской Армии на территорию Афганистана. Решение было принято на совещании Политбюро ЦК КПСС под руководством Л. И. Брежнева. Как известно, авторитет генерального секретаря и существующее тогда единомыслие не позволили проявиться критическим высказываниям по этому вопросу. Спустя десять лет советские войска были вынуждены с большими потерями выходить из Афганистана.

Сегодня выясняется, что некоторые члены Политбюро были не согласны с решением по Афганистану, но своего мнения не высказывали. В итоге решение о вводе войск было принято единогласно. Свое молчание «несогласные» объясняли несколькими основными моментами:

- находились в плену стереотипа «группа не может ошибаться» по определению, поэтому личное несогласие, возможно, ошибочно;
- нежеланием вносить сумятицу в решение группы;
- не хотелось быть «белой вороной», т.е. высказывать мнение, противоречащее большинству в группе.

В поддержку «белых ворон» хочется привести пример из художественного фильма «12», снятого в 2007 году режиссером Н. С. Михалковым. По сюжету фильма 12 человек присяжных выносят обвинительный вердикт в адрес чеченского мальчика, убившего советского солдата. Одиннадцать присяжных принимают решение наказать мальчика, с чем двенадцатый присяжный не согласился. Последний приводит веские доводы в защиту несовершеннолетнего. В итоге разгорается спор, который заканчивается в пользу обвиняемого.

И. Джанис выявил **восемь признаков огруппления мышления**. Эти признаки являются следствием коллективных попыток защиты групповых интересов, которые напрямую обусловлены специфическими установками, существующими в группе. Итак, **специфика установок группы:**

- **иллюзия неуязвимости**. Группа (в отличие от индивида) считает себя неуязвимой и переживает излишний оптимизм, который не дает ей возможность увидеть признаки опасности;
- **вера в моральные устои группы**. Члены группы верят в ее добродетель и отвергают все рассуждения о морали и нравственности принятых группой решений;
- **рационализация.** Группа считает правильным защищать свои решения, так как они требуют больших усилий по преодолению разнообразных препятствий;
- **стереотипный взгляд на ситуацию**. Группа считает окружение активным и враждебным, что дает ей право на решения, иногда противоречащие ситуации, в которой она находится;
- **конформизм**. Считается, что единодушное согласие ее членов является главным условием жизнеспособности группы. Критические замечания несогласных в группе нейтрализуются с помощью насмешек в их адрес, задевающих личность;
- **самоцензура.** Оценивая свои возможные высказывания критически (как «занудные»), некоторые члены группы предпочитают смолчать;
- **иллюзия единомыслия**. Кажущийся консенсус подтверждает правильность группового решения;
- **замалчивание принятых решений**. Группа защищает принятые решения их замалчиванием. В первую очередь защищаются от тех, кто способен извне поднять вопросы морального характера или поставить под сомнение эффективность групповых решений.

Приобретенная беспомощность

В 1975 году американский психолог Мартин Селигман исследовал и описал феномен приобретенной беспомощности в поведении индивида. Активный по своей природе человек становится пассивным и апатичным после серии неудач, т.е. становится податливым индивидом. В нем развивается чувство, что все его усилия по удовлетворению потребностей в дальнейшем будут неэффективными. Человек начинает понимать, что препятствием на пути его планов выступает социальная среда — она виновата в его серии неудач.

На идею «приобретенной беспомощности» людей Селигмана натолкнуло наблюдение за собаками, для которых специально создавали условия беспомощности. Активность собак в эксперименте наказывалась электротоком. В последующем собаки теряли желание проявлять активность даже в тех случаях, когда могли избежать наказания.

Феномен приобретенной беспомощности позволил объяснить поведение индивида в закрытых учреждениях типа тюрьмы, концлагеря и даже госпиталя. Известно, что люди, находясь в госпитале, практикуют зависимое пассивное поведение — отдаются во власть врача, медсестры и постоянно ожидают психологической поддержки.

М. Селигман заметил, что чаще всего беспомощность развивается у людей, обладающих **внешним локусом контроля**. Таким людям присуще постоянное чувство зависимости от внешних сил. В качестве причин своих неудач они винят обстоятельства и злую волю других людей. Индивиды с **внутренним локусом контроля** более устойчивы к неудачам, так как считают происходящее с ними результатом их собственных усилий и недоработок (Селигман, 2006).

Термин «внутренний/внешний локус контроля» в социальную психологию ввел Джулиан Роттер — американский социальный психолог. В 1956 году он установил, что человек объясняет результаты своей деятельности, исходя из внешних сил либо собственных способностей. Ориентацию человека на внешние силы Роттер назвал внешним локусом контроля, а на собственные способности — внутренним локусом (цит. по: Шихирев, 1999). Склонность объяснять причины поступков внешними либо внутренними обстоятельствами позволили автору концепции рассматривать данные феномены как личностные диспозиции, или качества. **Людей с внешним локусом контроля автор назвал экстерналами, а с внутренним — интерналами.**

Экстернал — это человек с низким уровнем субъективного контроля. Он убежден, что его успехи и неудачи зависят от условий окружающей среды, действий других людей, от погоды или просто везения или невезения. Интерналы происходящее с ними объясняют личностными качествами — дисциплинированностью, ответственностью, интеллектом.

Результатом исследований М. Селигманом приобретенной беспомощности стало осознание важности самоконтроля. Это одно из условий, способствующих сохранению активности и оптимизма даже в закрытых учреждениях. Было установлено, что развитие способности к интернальности приводит к формированию чувства ответственности человека за свою судьбу. Интернальность позволяет индивиду быть ответственным за свои действия, легче противостоять неудачам, сопротивляться негативному влиянию группы.

Приобретенная беспомощность и культура

Феномен приобретенной беспомощности в некоторых культурах следует рассматривать с рациональных позиций. Например, «восточные» люди считают, что **демонстрация беспомощности является быстрым способом адаптации в группе**. Действительно, в России люди очень терпимо относятся к беспомощным и готовы им помогать. Поэтому **беспомощность индивида является для других сигналом об организации действий поддержки.** (Справедливости ради: данное правило работает во взрослых группах и не работает в детских и подростковых. Например, подростковые группы, функционируя по типу примитивных, чаще направлены на психологическое уничтожение слабых и беззащитных. В этом случае срабатывает инстинкт по уничтожению индивидов, не способных себя защищать. В современных условиях жертва издевательств в подростковых группах самая слабая и беззащитная.)

Слабость и беззащитность индивида проявляется в разных формах. Наиболее распространенные среди них следующие: плач, жалобы на нездоровье, нытье, рассказ о случившихся несчастьях и т.д. Демонстрация беспомощности также проявляется в скромной одежде, в скованных движениях, потупленном взоре.

Бедность, незащищенность, слабость взрослых индивидов становятся в восточной культуре способом достижения узкоэгоистичных целей. Данная ситуация подробно освещена в русской литературе. Например, помещик Порфирий Головлев (Иудушка) в романе «Господа Головлевы» М. Е. Салтыкова-Щедрина; помещик Плюшкин в поэме Н. В. Гоголя «Мертвые души»; скромный служащий-бухгалтер Корейко в книге «Золотой теленок» И. Ильфа и Е. Петрова и т.д. Во всех перечисленных произведениях у «нищих» главных героев одна цель — **вызвать жалость к собственной персоне и получить от этого выгоду,** как правило материальную. Вызванная жалость преследует цель получения психологической поддержки, например людьми преклонного возраста. Жалость со стороны других, так необходимая в одинокой старости, обеспечивает некоторое внимание к собственной персоне.

Культурное различие в отношении к феномену беспомощности видно по реакции человека на вопрос «Как твои дела?». «Западный» человек часто отвечает словом «о кэй», а «восточный» в той же ситуации начинает рассказывать!

Взрослый индивид в западной культуре не воспринимается беззащитным — таким может быть только ребенок. В восточной культуре беззащитным может быть взрослый чело-

век. В православии беззащитные и униженные люди приравнивались к святым. В римской католической церкви святые, наоборот, в прошлом вели успешную и счастливую жизнь. Например, святой католической церкви — основатель Римской империи Октавиан Август, живший в I веке до н.э., при жизни воспринимался счастливым человеком. Кстати, август — это месяц, на который пришлись все его известные победы во славу Рима.

С психологической точки зрения демонстрация индивидом беспомощности — это способ манипулирования людьми. Цель — заставить партнера пережить жалость и запустить механизм бесплатной помощи с его стороны. Однако одновременно с жалостью партнер понимает, что его добротой воспользовались. В ответ партнер как «жертва манипуляции» вырабатывает психологическую защиту. Например, отдает что-то ненужное, с молитвой — пожеланием не оказаться на месте нищего и обездоленного. Таким образом, партнер — «жертва» нищего манипулятора — защищается благородным поступком с надеждой, что он будет замечен «высшими силами».

В восприятии западного индивида помощь униженным и оскорбленным не является благородным поступком. В данном случае помощь сродни унижению. **Оказание помощи нищему — это способ еще больше сделать его зависимым от внешних пожертвований**. Известно, что получающий помощь извне не стремится к самостоятельности.

С этих позиций помощь на востоке носит несколько «безнравственный» характер. Во-первых, происходит закрепощение индивида. Он становится зависимым от этой помощи и от людей, оказывающих ее. В российской пословице «Бесплатный сыр только в мышеловке» закрепощение осуществляется с помощью «бесплатного сыра», который часто отдает плесенью.

Во-вторых, организация помощи — это символика неуважения индивида. Уважения достоин тот, кто в состоянии платить за «хороший сыр». Наверное, этим объясняется восхищение и преклонение перед богатыми людьми и перед иностранцами. Как первые, так и вторые достаточно самостоятельны, редко жалуются и способны оплачивать предоставленные услуги.

Беспомощность и закрепощение культивируется на востоке повсеместно. Например, скромные зарплаты в экономике — это также возможность закрепощения индивида и способ сформировать беспомощность. Зависимость индивида от работодателя развивается быстрее, когда платят по минимуму. В этом случае человек не имеет возможности удовлетворять даже простейшие биологические потребности.

На востоке принято преклоняться перед «барином», который является распорядителем финансов. А кто платит, тот и «заказывает музыку».

Замечено, что беспомощные люди активно используются в манипулятивных схемах авторитарных лидеров и групп. В этой связи можно с определенной уверенностью констатировать, что беспомощность является порождением авторитаризма как способ защиты от него. Человек давно осознал связь между демонстрацией беззащитности и снижением агрессивности партнера. **Лучший способ сопротивления агрессору — это демонстрация беззащитности.**

Зависимость от родителей является мощным фактором формирования безынициативности и беспомощности детей, которые затем становятся беспомощными взрослыми. В восточных культурах дети долго остаются зависимыми от родителей, от их психологической и материальной поддержки. Данная ситуация не способствует развитию инициативности. Нередко родительская помощь растягивается на многие годы взросления молодого человека, приучая его к иждивенчеству.

Таким образом, **выученная беспомощность на востоке — это не столько трагедия, сколько способ манипулирования другими членами сообщества**. Демонстрация беспомощности и вызванная к себе жалость является основанием для получения незаслуженных наград и поощрений. Также вызванная жалость — это возможность официально получить статус «социального иждивенца». В целом снижается контроль группы в отношении индивидов, ожидающих материальной и психологической поддержки. Группа как бы соглашается взять шефство над человеком, не способным самостоятельно решать вопросы своего благополучия.

Беспомощным прощается социальная ингибиция, социальная леность, в какой-то степени прощается деиндивидуализация. Например, что возьмешь с блаженного, сирого и несчастного. Вместе с тем беспомощный удобен в ситуации огруппления мышления. Он первый уступает авторитету и придерживается групповых ценностей.

Особенностью «восточных» людей является внешний локус контроля. События, происходящие в жизни, воспринимаются не итогом собственных решений, а обстоятельствами жизни. Такая зависимость от внешних сил является результатом авторитарных условий существования человека в семье, в школе, в стране. В условиях многовекового гнета человек отказывается от субъектности в пользу внешнего управления. Это видно по авторитарным семьям, где вырастают пассивные, безынициативные, зависимые дети. То же происходит с народом и нацией.

ЧАСТЬ 2. Социально-психологические теории, объясняющие поведение человека в малой группе

Особенностью представленных ниже теорий является акцент на психологических качествах личности, опосредующих групповое влияние.

Влияние группы, преломляясь через психические качества человека, приводит к двум возможным исходам. В первом случае человек уступает групповому влиянию, так как предрасположен к уступчивому поведению; во втором — человек обладает качествами, которые позволяют ему сопротивляться групповому влиянию и выстраивать самостоятельное поведение.

Пример опосредования личностью влияния группы можно увидеть в теории «выученной беспомощности» М. Селигмана. Человек непосредственно уступает группе, если практикует внешний локус контроля. Внутренний локус контроля сдерживает негативное влияние группы на человека. В данном случае внешний и внутренний локус контроля является личностным качеством, опосредующим влияние группы на человека. В частности, внешний локус контроля говорит о предрасположенности к уступчивому поведению, а внутренний — о наличии способности самостоятельно принимать решения и сопротивляться групповому давлению.

Важно подчеркнуть, что «предрасположенность» человека уступать и сопротивляться является итогом многовекового взаимодействия группы и личности. Уступка групповому влиянию была одним из важных способов существования человека в группе. В процессе этого взаимодействия человек чаще всего вынужден был уступать и редко когда сопротивлялся.

Возможность личности опосредовать групповое влияние своими психологическими качествами позволяет использовать вместо термина «индивид» термин «человек». В последующем термин «человек» будет означать возможность опосредования группового влияния психическими качествами личности.

Теория конформизма (автор Соломон Аш). Группа влияет на человека так сильно, что заставляет его подчиняться. Человеку свойствен конформизм, поэтому он подчиняется групповому влиянию. С другой стороны, нонконформист (по характеру) противостоит групповому влиянию.

Теория следования правилам (автор Рон Джонс). Правила упрощают индивидуальную жизнь, поэтому человек охотно следует правилам, предложенным группой. Человек с высоким уровнем интеллекта правилам не подчиняется, поэтому выстраивает индивидуальное поведение.

Теория ценностного обмена (автор Джордж Хоумэнс). Ценности вознаграждения являются причиной групповой ориентации человека. Однако человек не будет поддерживать межличностные отношения, если ценности группы для него не важны.

Теория когнитивного диссонанса (автор Леон Фестингер). Человек, способный на консонанс, поддерживает отношения с группой и с людьми. Человек, неспособный на консонанс, разрывает (уходит, прекращает) отношения с группой.

Теория ролей (автор Дж. Мид). Роль позволяет человеку войти в группу и адаптироваться в ней. Отдельные роли позволяют человеку быть зависимым от группы, другие, наоборот, независимым. Во многом человек сам принимает решение о выборе «зависимых» и «независимых» ролей.

Теория социального статуса (автор Якоб Морено). Человек стремится к повышению своего социального статуса, так как его рост позволяет получать физические и психологические дивиденды.

Примечание. Последние две теории подробно описаны в разделе «Роль, ролевое поведение и социальный статус».

Каждая теория со своих позиций объясняет процессы, происходящие в малой группе. Объясняет причины прихода человека в малую группу, причины существования малой группы (почему не распадается), причины ухода человека из малых групп.

Теория когнитивного диссонанса

В 1957 году американским социальным психологом Леоном Фестингером **была разработана концепция «когнитивного диссонанса»** (Фестингер, 1984). Когнитивный диссонанс — это переживание человеком рассогласованности психических структур. В качестве таких структур рассматриваются знания (или когниции) человека о себе, людях, о природе и т.д. Когнитивный диссонанс наступает, когда в знаниях человека есть противоречие: две (или несколько) взаимоисключающих друг другу информации. **В ситуации диссонанса человек направляет свою психическую активность в сторону консонанса, т.е. он старается достигнуть внутреннего согласия.**

Концепция когнитивного диссонанса была предложена с целью объяснения причин социального поведения человека. Механизм когнитивного диссонанса объяснял причины поведения человека в малой группе. В частности, причины прихода человека в группу, несогласия с группой и ухода из нее.

С точки зрения Л. Фестингера, явление «когнитивного диссонанса» выступает мощным мотивационным механизмом в отношении многих социальных явлений. Например, переживание диссонанса мотивирует человека либо на уход из группы, либо на активное взаимодействие в группе. В обоих случаях источником поведения человека выступает переживание дискомфорта, вызванного рассогласованием между ожиданием ценности и реальными ценностями — между ожиданием сплоченности группы и ее отсутствием; между ожиданием групповой взаимопомощи и ее отсутствием. Соответственно человек либо уходит из группы, либо сам начинает создавать групповые ценности. Возможен также вариант, когда человек соглашается с существующими ценностями, как бы свыкается с ними.

Мотивационный потенциал когнитивного диссонанса реализуется не только в поведении, но и в самом переживании. Это происходит при оправдании человеком не только собственных поступков, но и мыслей. В данном случае диссонанс (рассогласование) активирует энергию, направленную на приведение внутреннего мира человека в равновесие или в консонанс. Однако чаще всего консонанс является итогом оправдания собственных поступков и решений. Таким образом, диссонанс можно сменить на консонанс интеллектуальным путем, т.е. посредством мысленного оправдания себя, а можно посредством поведения, реально изменяя ситуацию и приводя ее в соответствии с ожиданиями.

Итак, **диссонанс переживается индивидом как психологический дискомфорт, запускающий механизм внутреннего и внешнего согласования.** Стремление к консонансу является естественным для человека, так как трудно жить в ситуации внутреннего противоречия.

На уровне одного человека Л. Фестингер выделяет несколько форм рассогласования когнитивных структур:

1) между собственными знаниями человека;

2) между собственными и поступившими знаниями;

3) между знанием (когницией) и поведением.

Когнитивный диссонанс первого уровня — это рассогласование между собственными знаниями. Встречается такое рассогласование достаточно часто, когда человек не может сделать выбор между двумя тенденциями в потребностях, взглядах, явлениях. Выбор затруднен, так как психические тенденции противоречат друг другу. В переживательном плане такая форма когнитивного диссонанса представляет собой внутриличностный конфликт.

Диссонанс между потребностями легко объяснить философской притчей о буридановом осле. Потребность в данном случае как форма знания. Философ средневековья Буридан повествует об осле, который долго выбирал между двумя копнами сена: первая копна зеленая и большая, а вторая пахучая и свежая. В итоге осел умирает от голода, не сделав выбора. Встречается такая ситуация достаточно часто. Современный человек постоянно переживает диссонанс, так как затрудняется выбрать продукты в магазине, фильм в кинотеатре, человека для общения и т.д.

Диссонанс второго уровня — это рассогласование между собственным знанием и поступившим. Например, представление о себе студента — отличника учебы — приходит в противоречие с поступившей информацией об оценке «неуд» от преподавателя; представление о себе как хорошем, добром и отзывчивом человеке приходит в противоречие с отрицательным мнением других людей; представление о своем членстве в преступной группе приходит в противоречие с законом. Во всех этих примерах человек переживает диссонанс, который заставляет его действовать. В первом случае студент будет исправлять «неуд»; во втором — постарается поменять мнение о себе, налаживая отношения с людьми; в третьем — получив информацию о противоправных действиях группы, членом которой является, задумается об уходе из группы.

Диссонанс третьего уровня — это рассогласование между когницией и поведением. Примеры этого рода следующие: человек знает, что другим людям надо помогать, но совершает плохие поступки; человек знает, что является членом преступной группы, но продолжает им быть; человек знает, что совершаемые деяния наказываются, но это его не останавливает; студент знает, что пропуски занятий приводят к отчислению, но продолжает пропускать занятия.

Последняя (третья) форма диссонанса доставляет человеку особое беспокойство, т.е. его **сильно беспокоит внутреннее чувство дискомфорта от рассогласования между когницией и поведением**. Всегда есть определенное представление о поведении, которое человек считает для себя идеальным. **В ситуации неидеального поведения возникает недовольство собой,** т.е. переживается чувство вины. Некоторых индивидов это чувство настолько беспокоит, что они меняют поведение, т.е. приводят его в соответствие с идеально представляемым. В крайних случаях, когда идеальное поведение практиковать трудно, например в преступных группах, человек решается на разрыв с группой. Но чаще всего диссонанс, во многом благодаря интеллектуальным процессам, находит оптимальные и бесконфликтные формы консонанса, которые в итоге успокаивают человека.

Итак, диссонанс заставляет человека искать способы достижения консонанса, т.е. рассогласованность должна смениться согласованием. **Основные способы устранения диссонанса для всех трех уровней следующие:**

1. Изменяются поведенческие когнитивные элементы. Диссонанс заставляет человека менять поведение. Недобросовестный студент начинает посещать занятия; курильщик бросает свою пагубную привычку; член преступной группы уходит из нее.

2. Изменяются когнитивные элементы среды. Человек, враждебный по отношению к другим людям, окружает себя теми, кто провоцирует эту враждебность; недобросовестный студент дружит с такими же бездельниками, т.е. теми, кто его поддерживает; активный курильщик заводит знакомство с такими же и т.д.

3. Добавление новых когнитивных элементов. Консонанс достигается с помощью интеллекта, который находит информацию, оправдывающую неидеальные поступки человека.

На примере агрессивного поведения члена преступной группы в отношении людей можно рассмотреть следующие интеллектуальные способы приведения диссонанса в консонанс:

- «социальная среда виновата. Она сделала меня преступником»;
- «виноват сам объект агрессии, так как своим поведением спровоцировал агрессию на себя»;
- «существует воровская этика, нормы которой нарушать нельзя»;
- «жизнь человеческая ничего не стоит, особенно тех, кто вне группы»;
- «преступление того стоит, если за него можно получить большие деньги», и т.д.

Возможные варианты оправдания студентом-прогульщиком учебных занятий:

- «виноват преподаватель(ли), так как неинтересно ведутся занятия»;
- «неудобный график (расписание) занятий»;
- «много работаю, и на учебу нет времени»;
- «высшее образование не главное в жизни, главное — завести знакомства и хорошо устроиться» и т.д.

Теория ценностного обмена

Джордж Хоумэнс в 1964 году предложил теорию, суть которой в том, что межличностные отношения в группе представлены как обмен ценностями материального и нематериального содержания. Ценности материального плана — это подарки (вещи, деньги), а ценности нематериального плана — это информация, которой обмениваются партнеры. **Обмен ценностями способствует межличностным отношениям, поддержанию их на оптимальном уровне. Межличностные отношения прекращаются, если обмен ценностями не устраивает членов группы.**

Теория ценностного обмена выполнена в рамках необихевиористской ориентации. Так, подкрепляемое ценностью поведение сохраняется и развивается; поведение одного закрепляет поведение другого. Если обмена ценностями не происходит, то поведение (в данном случае общение) со временем прекращается (Хоумэнс, 1984).

Основные положения теории «ценностного обмена» следующие:

• Личность вступает во взаимодействие с другими, так как ожидает получения ценности.

• Малая группа находится в равновесии, если обмен ценностями устраивает всех.

Человек приходит в группу за ценностью, вступает в отношения, прогнозируя получение ценности, уходит из группы, если ценности его не устраивают. В качестве универсальных ценностей, ради которых приходят в группу, часто выступают деньги. Ради них люди идут работать в группы Газпрома и Нефтепрома, а там, где денег не платят, — наблюдается большая текучка.

Информация также является большой ценностью. Существует немалая категория людей, для которых ценностью является эмоциональное общение, благоприятный психологический климат в группе, демократический стиль руководства. Именно за этими ценностями люди идут в группу, остаются в группе, даже когда денег едва хватает на проживание. Например, в девяностые годы XX века, на заре перестройки, на правительственном уровне в России было решено ограничением заработной платы в бюджетных организациях заставить людей переходить в коммерческие предприятия, развивать собственный бизнес. Интересно отметить, что люди остались верны психологическим ценностям добрых отношений в группе, которой не выделяли денег на содержание, и отказались, таким образом, развивать собственный, в целом непредсказуемый бизнес.

Итак, **личность вступает во взаимодействие с другими, т.к. ожидает получения ценности**; поддерживает отношения с другими, если обмен ценностями ее устраивает. С другой стороны, человек разрывает отношения с людьми, когда ценности ему не нужны или они слишком малы.

В «теории ценностного обмена» межличностные отношения можно представить в экономических категориях: «стоимость» и «вознаграждение». «Стоимость» — это усилия, которые человек потратил на группу членства, на работу, на межличностные отношения. Ценность — это «вознаграждение», которое человек получил от потраченных усилий.

В целом человек испытывает положительные эмоции, а группа находится в равновесии, если усилия людей вознаграждаются.

Существует несколько психологических вариантов соотношения перечисленных выше экономических категорий, т.е. «стоимость» и «вознаграждение». Каждый вариант «отвечает» за определенное поведение человека:

- Если стоимость больше вознаграждения, тогда поведение человека меняется. Данную ситуацию с позиции экономических отношений описал американский психолог Стейси Адамс. Свою концепцию он назвал «теория справедливости». Когда усилия больше вознаграждения, человек переживает несправедливость, что побуждает его к протестному поведению в группе. Стейси Адамс выделяет **следующие исходы несправедливости**:

- человек уходит из группы. Данная форма протеста является исключительной;
- отстаивает свои интересы и просит поднять вознаграждение;
- надеется со временем поменять ситуацию в свою пользу. Человек предполагает, что усилия будут замечены и вознаграждены по справедливости;
- смиряется с ситуацией, приходя к решению «Все, что происходит, — все к лучшему»;
- снижает усилия и приводит их в соответствие с вознаграждением (Шульц Д., Шульц С., 2003).

Также стоит выделить еще одно противоречивое решение: «Чем хуже, тем лучше!». Данный исход следует назвать «российским», и, конечно, он непонятен за рубежом. Однако самым распространенным исходом несправедливости является **решение человека о снижении усилий**. Человек снижает усилия и приводит их в соответствие с низким вознаграждением. Этому способствует мнение, что человек заслуживает большего. Такое мнение встречается во многих сферах народного хозяйства России. (Справедливости ради: точной статистики на эту тему не обнаружено.)

Человек, принявший решение о снижении усилий, из группы не уходит и не прекращает отношений с ее членами. Внешне поведение человека не изменяется. Так, отношения с членами группы могут быть ровными и достаточно активными. Но высокая работоспособность демонстрируется только на словах, т.е. результативность действий, как правило, невысокая. Вклад человека в общегрупповые процессы в целом понижается. Запланированные мероприятия не выполняются и часто переносятся на новые сроки. Невыполнение заданий человек объясняет большой занятостью, бытовыми проблемами, нехваткой средств к существованию, но никогда не соглашается с тем, что стал групповым иждивенцем. **Главная цель такого человека — не дать возможность группе понять, что он не хочет на нее работать.**

«Иждивенцы», как правило, переключаются с основной работы на социальные мероприятия, как это делала Шурочка из художественного отечественного фильма «Служебный роман». Показная социально ориентированная активность и словесная демагогия — становятся для таких людей нормой общежития и профессиональной деятельности.

- Если стоимость (усилия) меньше вознаграждения, тогда человек не дает другим заработать больше. Ситуация, при которой человек получает больше, чем заслуживает, достаточно распространенная. Например, в восприятии людей незаслуженно высоко вознаграждаются игроки футбольных и хоккейных команд, депутаты разных уровней, сотрудники Газпрома и Нефтепрома. В малой группе высокое вознаграждение часто получает руководитель группы. **Если свои усилия он оценивает как невысокие, то внимательно следит за доходами членов группы, не давая им подняться выше.** Для исправления ситуации в современных условиях сделать нужно очень много, например:

- вознаграждение члена группы поставить в зависимость от его квалификации, стажа и разряда;
- обозначить четкие критерии оценки работоспособности человека — сколько и за что он должен получать;
- загрузить руководителя так, чтобы ему некогда было контролировать доходы других.

- Если стоимость равна вознаграждению, то поведение людей не меняется. Как правило, в ситуации справедливого вознаграждения группа переживает стабильность, находится в равновесии. Межличностные отношения развиваются, и человек находит в них удовлетворение.

«Теория обмена ценностями» породила исследования на тему достижения справедливости экономическими средствами. Было установлено, что шестикратная разница между низко- и высокооплачиваемыми людьми в организации — это критическая норма, превышение которой приводит к переживанию несправедливости. Факт перекоса при распределении денежных средств объясняет социальную напряженность не только в малых группах, но и в стране в целом.

Важно отметить, что справедливости достигнуть достаточно сложно. На это, в частности, обращает внимание Стейси Адамс. Дело в том, что человек сравнивает не только свои усилия со своим вознаграждением, но и свои усилия с усилиями других людей, свое вознаграждение с вознаграждением других, свои усилия и вознаграждение с усилиями и вознаграждением других людей. Очень часто сравнение с другими заставляет человека переживать несправедливость. «Масло в огонь» добавляется из-за отсутствия полноты информации об усилиях и вознаграждениях других людей.

Важно обратить внимание на феномен «вознаграждение». Чаще всего это деньги. В теории справедливости человек оценивает свои усилия по вознаграждению, т.е. по деньгам, которые получает. С другой стороны, **деньги — это показатель оценки способностей человека, его ценности на рынке труда и межличностных отношений.** Деньги, являясь эквивалентом способностей, показывают ценность человека в обществе, значимость его дела и усилий для других. Таким образом, повышенное внимание человека к вознаграждению объясняется заботой о собственной значимости среди других членов малой группы.

В тридцатые годы в Советском Союзе был проведен эксперимент на тему «Достижение справедливости». Как известно, конец тридцатых XX столетия ознаменовался массовыми репрессиями среди командного состава армии. Такие же репрессии наблюдались среди руководителей различных сфер экономики и народного хозяйства страны. Интересна реакция большинства населения в адрес репрессированных: «Так им и надо!», «Без вины у нас не сажают!», «Воруют, поэтому их сажают». Надо сказать, исторически так сложилось, что чувство справедливости в российском народе гипертрофировано, поэтому нужно говорить о чувстве гиперсправедливости, свойственной российскому человеку.

Справедливости в межличностных отношениях ищут не только взрослые, но и **дети.** Они постоянно интересуются справедливостью учебных оценок, рейтингов, выданных грамот и благодарностей. Учащиеся внимательно отслеживают усилия сверстников, а также учителей. Выстраивают свои отношения с ними в зависимости от потраченных ими усилий. Например, дети уважительно относятся к учителям — профессионалам своего дела. Такие учителя пользуются авторитетом учащихся. В целом общение учащихся с трудолюбивыми учителями более интенсивное. Кроме учебных дел с ними чаще обсуждают личные вопросы; на их уроках дисциплина выше — это также дань уважения за профессиональные усилия; к мнению трудолюбивых и ответственных учителей прислушиваются.

Замечено, что если человек не призывает других к справедливости, то у него наступила апатия, ему неинтересно, он безразличен. В этой связи нет ничего страшного в феномене «чувство справедливости». Это регулятор межличностных отношений, с которым психологу нужно работать.

Теория следования правилам

В начале 70-х годов XX века учитель истории средней школы США в Поло-Альто, штат Калифорния, **Рон Джонс** стал автором интересного эксперимента под названием «Третья волна».

На уроках истории 10-го класса изучали нацистскую Германию. Ученики обратили внимание учителя на некоторые факты, с которыми не согласились. В частности: «Как могли рядовые немцы не знать о концентрационных лагерях, расположенных на территории Польши и Белоруссии?», «Как могли не знать о массовых репрессиях евреев в самой Германии?» и т.д. Рон Джонс попытался объяснить незнание немцев существующими в стране порядками, дисциплиной, которой должны были следовать все жители нацистской Германии (цит. по: Пайнс, Маслач, 2000).

Не ставя перед собой цели организации эксперимента, Рон Джонс решил показать ученикам психологическую ситуацию, существующую на тот момент в Германии. **На первом этапе учитель прочел учащимся лекцию о дисциплине.** Прежде всего это контроль над собой, сила воли, самотренировка, преодоление трудностей. Предложил ученикам поупражняться в позе, которая способствовала укреплению воли. Например, показал и предложил повторить позы «смирно» — несколько похожие на те, которые практиковали солдаты вермахта: высоко поднятая голова, расправленные плечи, ноги на ширине плеч, руки отведены назад за спину и сплетены в области локтевого сустава.

Учитель начинал урок со стойки смирно, правильной посадки и без шума. Также без шума нужно было выходить из класса. За пять секунд вернуться (бесшумно) из коридора, стать около парты в положении смирно. Игра учащимся очень понравилась, и достаточно быстро появилась необходимая выправка.

Эксперимент, который случайно организовал Р. Джонс, показал, что стремление к дисциплине является общественным инстинктом. Входя в игру, учитель требовал, чтобы ответы учеников носили краткий характер и начинались со слов «мистер Джонс». Требования к ответу учеников были следующими:

• четкость и живость ответа важнее содержания;

• словесная благодарность тем, кто был внимателен на уроке;

• никакой самостоятельности, все делается по приказу.

На второй день была прочитана лекция «Сила в общности» (важно подчеркнуть, что **весь эксперимент продлился около семи дней).** Тематика лекции об общности сводилась к применению идей нацизма на практике. В частности, в классе:

• выучили девиз: «Сила в дисциплине, сила в общности». Все в классе скандировали этот девиз;

• введено приветствие друг другу. При встрече «своего» нужно вытянуться по стойке смирно и, согнув правую руку, приложить ладонью к плечу (лодочкой к плечу). Сформулировано идеологическое направление группы — «Третья волна»;

• каждый член класса отдавал другому салют при встрече.

На третий день детям прочитана лекция «Сила в действии». Учащимся, которые поддержали идею «Третьей волны», были выданы членские билеты. Также предложили сомневающимся покинуть группу. Двое учащихся отказались выполнять общегрупповые действия, направленные на уравниловку и дисциплину. Важно подчеркнуть, что «отказники» очень хорошо учились. Они пожаловались родителям на ситуацию в классе, назвав групповые процессы «фашистскими». Учителю пришлось объясняться с родителями, ссылаясь на требования учебной программы.

Эксперимент с дисциплиной, уравниловкой и следованием правилам привел к тому, что в школе начало действовать настоящее гестапо. Дисциплина и порядок, существующие в классе, привели к 100%-ному выполнению заданий на уроке. Это касалось не только учебных занятий, но и поручений. Например, нашлись ученики, которые изъявили желание стать телохранителями «мистера Джонса». Они постоянно сопровождали его на переменах, а во время урока стояли по стойке смирно в дверях. Члены группы (участники движения) требовали друг от друга строгого соблюдения правил, происходило запугивание сомневающихся.

Рон Джонс обратил внимание, что **самыми ярыми участниками движения стали ученики, не отличающиеся умом в обычных условиях, например учились посредственно**

и были пассивными. На их членских билетах (их было трое) были поставлены красные крестики с заданием сообщать о нарушениях и несогласиях в группе.

По требованию участников решено расширить движение за счет желающих в нем участвовать. Было выдано задание его участникам дать рекомендацию сверстнику и привести его в организацию.

Всего, по словам автора эксперимента, на пятый день движение насчитывало около двухсот участников (по выданным членским билетам!).

Прочитана лекция «Сила в гордости». Мистер Джонс понял: сначала человек берет на себя предписанную роль, а потом перекраивает свою жизнь согласно этому образу. К исходу пятого дня в группе царила **атмосфера, напоминающая порядки фашистской Германии: порядок, дисциплина, отказ от инакомыслия, повсеместное доносительство.** Многих членов группы устраивали порядки, насаждаемые в классе.

Активность членов движения и вовлеченность их в игру требовали прекращения эксперимента. Автор стал продумывать сюжеты окончания эксперимента. Самое уместное, что смог предложить Р. Джонс, это объявить «Третью волну» общенациональной программой, цель которой — найти участников, желающих бороться за политические изменения в стране.

Назначили конференцию движения, где по национальному телевидению сообщат о движении и огласят программу. Были приглашены «представители прессы» — знакомые с фотоаппаратами. Также пришли спортсмены, лидеры, одиночки, байкеры, хиппи — актовый зал школы был заполнен.

Мистер Джонс поставил телевизор на середину зала и призвал к ожиданию сообщения. Однако в назначенное время «лидер» на экране не появился. Спустя некоторое время, сопровождаемый возгласами недовольства, учитель объявил о финале эксперимента. Он выступил с краткой речью, где заметил, что на практике продемонстрировал психологию нацистов.

Когда эксперимент попал в печать (книга Р. Джонса «Третья волна» вышла в 1977 г. в США), то вызвал массу неоднозначных оценок, а еще больше вопросов, например: «Почему эксперимент по выполнению норм дисциплины и порядка превратился в повальное увлечение?», «Почему так быстро удалось сформировать порядки фашистской Германии?».

Многие объясняют изложенные процессы с позиции теории конформизма личности. В частности, по данным Кэрол Ойстер, немцы признаны самой конформной нацией (Ойстер, 2004). Кто-то с позиции оперантного обусловливания (Чалдини, 2002), кто-то — врожденной агрессивности человека (Скотт, 1991).

Психологическая характеристика изложенных процессов так, в частности, раскрывает роль правил:

1. Правила налагают на межличностные отношения безличную внешнюю структуру.
2. Правила исключают построение любого желаемого образа действия.
3. Принудительные правила автоматически навязывают людям властные отношения — люди делятся на властных и подчиняющихся.
4. Подчиняясь правилам, человек обезличивается: его поведение остается незамеченным. Для человека с потребностью в самореализации это катастрофа.
5. Выполнение правил как предписанных норм поведения организуется по типу оперантного обусловливания, где важным становится наказание и поощрение.
6. Правила упрощают жизнь, так как человек меньше переживает отрицательные эмоции; жизнь становится прогнозируемой, интеллект не перегружается.
7. Правила и нормы позволяют удовлетворять потребности в безопасности.
8. Правила регламентируют жизнь, что делает ее бесконфликтной. Правилам легко поддаются конформисты и сложнее нонконформисты.

Примечание. *По результатам эксперимента в 1981 году в США снят фильм «Волна»; в 2008 году в Германии снят ремейк под названием «Эксперимент 2: Волна».*

Теория конформизма

В 1946 году Соломон Аш стал автором эксперимента, где под давлением группы менялось поведение человека. Уступчивое поведение личности в условиях группового давления назвали конформизмом. Обратный феномен был назван «нонконформизмом».

С. Аш считал, что конформное поведение возможно, потому что индивид имеет склонность к такому поведению. Например, нерешительные, тревожные, внушаемые люди вероятнее демонстрируют уступчивое, т.е. конформное, поведение. **Конформизм также является свойством личности.** Человек становится конформным, если уступчивое поведение трансформируется в черту характера, т.е. приобретает постоянный и устойчивый паттерн, проявляющийся в различных группах.

Основной идеей эксперимента Соломона Аша стало положение о том, что индивид, изменяя свое поведение под давлением группы, запускает механизм внутреннего изменения, т.е. меняется его психика, внутренний мир.

Эксперимент выглядел следующим образом. Испытуемому (студенту вуза) предлагался рисунок трех отрезков, разных по длине. «Ошибка» между отрезками составила от 0,5 до 1,75 дюймов (один дюйм равен 2,4 см). Эксперимент проходил в два этапа. На первом этапе испытуемого в присутствии подставной группы спрашивали мнение о длине отрезков. После этого **подставная группа оказывала давление на испытуемого с целью изменения его первоначального мнения.**

Основные условия эксперимента:

• Испытуемый непосредственно находился в окружении подставной группы, с которыми заранее была проведена работа;

• Испытуемый подвергался воздействию двух противоречащих друг другу сил — своему опыту и доказательству группы о неправильности этого опыта;

• Испытуемый свое мнение высказывал перед лицом группы; объяснял свое первоначальное решение, а затем причины его изменения.

По данным эксперимента конформистами оказались 24,8% испытуемых. Они поменяли свое первоначальное мнение о длине отрезков, пойдя на поводу у ложного мнения группы. Важно отметить, что эксперимент проходил среди студентов вуза в возрасте 18—20 лет. Для эксперимента специально выбраны люди с признаками психической устойчивости: сформированное самосознание, адекватная самооценка, средний и высокий уровень притязаний. Несмотря на эти переменные, каждый четвертый испытуемый менял первоначальное мнение о длине отрезков и соглашался с неправильным мнением подставной группы.

Соломон Аш обратил внимание на проявления конформизма в различных условиях. Вот основные из них:

• Ответы испытуемого повышаются в сторону нонконформизма, если у испытуемого в начале эксперимента появлялся союзник, который поддерживал испытуемого;

• Если напарника «отнимали» до согласия с группой, то испытуемый склонялся к конформному поведению;

• Испытуемый придерживался прежнего конформного поведения, даже если к концу эксперимента получал «партнера»;

• Рост оппонентов у испытуемого является фактором наступления конформизма. Однако при одном оппоненте конформизм не наблюдался;

• Чем дальше от истины мнение подставной группы, тем выше уровень независимости испытуемого. Данная ситуация появлялась, когда разница по отрезкам достигала 6 дюймов, т.е. около 15 см.

• В ситуации неопределенности, т.е. когда испытуемый сам не уверен в различии длины отрезков, его конформизм увеличивался. В этих условиях тревога испытуемого уменьшалась и он демонстрировал конформизм;

• Высокая активность оппонентов является фактором, побуждающим испытуемых чаще демонстрировать конформизм, чем нонконформизм.

Напомним, что целью эксперимента было доказать, что давление группы запускает механизм изменения внутреннего мира человека, т.е. его психики. Спустя много лет, в 1971 году, в лаборатории А. В. Петровского его аспирантка В. С. Мухина повторила эксперимент по конформизму с целью доказать, что психика человека под влиянием группы остается неизменной. Мухина попыталась доказать, что человек уступает групповому давлению, но остается при своем мнении, т.е. его психика не меняется. Важно подчеркнуть, что иностранное слово «конформизм» было заменено на «внушаемость».

Итак, были проведены достаточно жесткие эксперименты в детском саду, в школе и вузе. Испытуемыми выступили дети и взрослые. Установлено, что очень высокий конформизм демонстрируют дети, они намного чаще, чем взрослые, уступают групповому давлению.

Эксперимент с черными и белыми пирамидами вызвал наибольший интерес исследователей. В нем испытуемые первых курсов вуза должны были противостоять подставной группе, которая считала, что белая пирамида на самом деле черная, а черная — это белая. По данным исследователей конформистами в этом эксперименте стали 5,8% испытуемых. С каждым из них после эксперимента проведены собеседования, где испытуемые отвечали, что **согласие с группой преследовало одну цель — прекратить психологическое давление.** В эксперименте доказывалось, что уступка групповому давлению никак не повлияла на психическую устойчивость человека (Мухина. Психологические эксперименты).

Важно подчеркнуть, что эксперимент по конформизму, проведенный в лаборатории А. В. Петровского, преследовал более глобальную цель, чем развенчание постулатов С. Аша: **доказать, что конформное поведение является естественным для истинного коллективиста.** В частности, конформное поведение является важным и необходимым условием выживания в коллективе. Конформизм, таким образом, это естественное коллективистское поведение, не причиняющее человеку психологической травмы.

Спустя много лет в своей книге «Психология влияния» **Роберт Чалдини**, сам того не ведая, **раскрыл механизм изменения психики человека в ситуации конформного поведения.** Он описывает ситуацию, когда во время корейской войны (1950—1953 годы) американские солдаты оказались в лагерях для военнопленных, созданных китайскими коммунистами и воевавшими на стороне Северной Кореи. Китайцы придерживались в отношении пленных «политики терпения», что в последующем привело к результатам, которые заинтересовали американских психологов. Например, психологов удивил факт доносительства американских солдат-военнопленных друг на друга (Чалдини, 2002).

Китайцы полностью исключили физическую расправу военнопленных, превратили их в союзников и заставили публично осуждать свою страну, т.е. США! **Основные действия китайцев по изменению психики американских военнопленных сводились к следующему:**

- пленных часто просили делать антиамериканские и прокоммунистические заявления в настолько мягкой форме, что эти заявления не вызывали внутреннего (психологического) сопротивления, например: «Соединенные Штаты несовершенны», «В социалистических странах нет безработицы» и т.д.;

- тех, кто соглашался, что Соединенные Штаты несовершенны, просили подробно объяснить свою точку зрения;

- после предварительной беседы просили составить список «проблем американского общества» и подписаться под этим. Затем просили познакомить с этим списком других пленных. Позднее этому человеку предлагали написать очерк на данную тему и т.д.

Р. Чалдини объяснил конформное поведение пленных **запуском механизма «обязательство и последовательность».** Человек берет на себя обязательство, например проговаривает его или прописывает, а затем последовательно его выполняет. Таким образом, **желание быть последовательным представляет собой чрезвычайно мощное орудие социального влияния**, запускающее механизм изменения внутреннего мира человека.

В эксперименте С. Аша испытуемый соглашался с ложным мнением группы, т.е. брал на себя обязательство, а затем последовательно его выполнял. Влияние группы запускало механизм «обязательства и последовательности», который приводил к изменению психики

человека. Это объясняет, почему человек, согласившийся с группой, при появлении союзника первоначального мнения продолжает оставаться конформистом.

Появление конформизма объясняет такие стороны социальной жизни, как взятки и воровство. Сначала человек соглашается на мелкий подарок от людей в знак «уважения его профессиональных или личностных достоинств»; запускается механизм оправдания подарка как компенсации за малое вознаграждение при больших усилиях на трудовом посту. Иногда механизм оправдания подарка опирается на сравнение своих усилий в деятельности с усилиями других. Однако вне зависимости от схемы механизма оправдания появляется потребность в подношениях и эта потребность возрастает, иногда многократно, достигая уровня счетов в швейцарских банках.

Пример того, как конформизм приводит к изменению внутреннего мира человека, представлен в повести Василя Быкова «Сотников». Попав в плен, два героя повести (Рыбак и Сотников) стоят перед выбором: уступить давлению и сотрудничать с фашистами или не соглашаться на сотрудничество. Интересны размышления Николая Рыбака, который склоняется к сотрудничеству. Свой конформистский поступок он объясняет нонконформисту Сотникову: «слушай, я вроде их обхитрю», «может, куда разумнее будет подобраться со стороны и сунуть ей (имеется в виду «фашистская машина») меж колес какую-нибудь рогатину» и т.д. Николай Рыбак решает пойти в полицию, а когда дадут оружие, перестрелять «фашистскую сволочь» (Быков, 2011, с. 268). Нонконформист Сотников погибает, а конформист Рыбак становится полицейским.

Важно подчеркнуть, что конформизм не только способствует быстрой адаптации человека в группе, но и дезадаптации. Это объясняется настороженным отношением к уступчивому человеку, например ему не доверяют. В целом очень настороженно относятся к людям, которые не имеют своего мнения и соглашаются с любыми групповыми решениями. **«Соглашатель» вызывает опасения тем, что легко идет на крайние варианты сотрудничества, такие как подлог, клевета, осуждение.** В крайних случаях конформисты используются «нечистоплотным» лидером для уничтожения всех неугодных членов группы.

В конформизме есть еще одна сторона, на которую следует обратить внимание: если **нонконформистами становятся те, кто уважает себя, обладает высокой самооценкой** и готов защищать ее, то **конформист часто «теряет лицо»,** как бы растворяется в серой массе неиндивидуальных личностей, с которыми в группе не считаются при принятии решений.

Конформизм и ожидаемое поведение

Поведение одного в соответствии с ожиданием другого также можно считать конформистским. Это поведение, когда член группы ведет себя, говорит и даже думает так, как ожидают от него другие, — он оправдывает в своем поведении их ожидания. **Конформист внимательно следит за настроением и поведением членов группы и выстраивает свое поведение в соответствии с их ожиданиями.** Как правило, такое поведение демонстрируют в адрес вышестоящего по служебной лестнице. Например, рядовой сотрудник, чтобы понравиться руководству, льстиво угадывает его ожидания, т.е. делает то, что руководитель хотел, чтобы тот сделал.

Типичным примером ожидаемого поведения является взятка чиновнику, от которого зависит решение важного вопроса. В ситуации, когда решение вопроса затянуто, заинтересованный человек начинает фантазировать на эту тему, например: «Иван Иванович долго не решает вопросы, так как ожидает от меня подарка», «Наверное, Иван Иванович ожидает от меня …» и т.д. Фантазии на тему «ожиданий Ивана Ивановича» могут быть разнообразными — от коробки конфет до многомиллионных счетов.

Чаще всего уступчивое, или конформное, поведение демонстрируют с определенной целью. Например, своим уступчивым поведением в адрес других людей человек ожидает от них награды. Он исходит из следующих соображений: «Если правильно угадать настроение и намерения начальника, то он заметит, поможет, наградит…».

Уступчивое поведение можно увидеть со стороны студентов, которые не хотят учиться и предлагают преподавателю «варианты решения вопроса». Это происходит, когда минимальные требования преподавателя к знаниям студентов последние оценивают как завышенные. «Высокие требования» преподавателя, согласно воспаленному воображению студентов, продиктованы ожиданием подарка с их стороны.

Конформное поведение студентов, как и других людей, во многом объясняется неуверенностью в своих способностях. Неуверенность толкает людей на придумывание вариантов выхода из этого состояния. Самый простой способ преодоления неуверенности — угадать ожидания человека, от которого зависит решение насущной проблемы.

Еще одним фактором, запускающим конформистское поведение, является эмоция страха, которая часто возникает в ситуации дезадаптации человека. Сильное переживание страха заставляет человека искать варианты его понижения. Интеллект, захваченный страхом, подсказывает только варианты угодливого поведения. Человек принимает решение: он будет угадывать ожидания влиятельных членов группы, а они помогут ему адаптироваться.

Дополнительный материал № 1. Объяснение социального поведения с позиции известных научных концепций

(«Письмо девушки из Германии подруге в Россию»). Отрывок письма взят из интернета. Пунктуация, орфография и нехитрые обороты автора сохранены без изменения. Далее от лица безымянного автора:

«Иду, значит, шоппингую, смотрю: на обочине ежик лежит. Не клубочком, а навзничь, и лапками кверху. И мордочка вся в кровище: машиной, наверное, сбило. Тут в пригородах кого только не давят! Ежи, лисы, змеи… иногда даже косули попадаются. Мне чего-то жалко его стало: завернула в газету, принесла домой. Звоню Гельмуту, спрашиваю, что делать? Он мне: отнеси в больницу, там ветеринарное отделение есть. Ладно, несу. Зашла в кабинет. Встречает какой-то Айболит перекачанный: за два метра ростом, из халата две простыни сшить можно. Вас ист лось?! — спрашивает. Вот уж, думаю, точно: лось. И прикинь: забыла, как по-немецки еж. Потом уже в словаре посмотрела. Ну, сую ему бедолагу: мол, такое шайсе приключилось, кранкен животинка, лечи, давай. Назвался лосем — люби ежиков. Так он по жизни Айболитом оказался: рожа перекосилась, чуть не плачет бедняжка. Тампонами протер, чуть ли не облизал и укол засандалил. Блин, думаю, мало ежику своих иголок. И понес в операционную. Подождите, говорит, около часа. Ну, уходить как-то стремно — жду. Часа через полтора выползает этот лось. Табло скорбное, как будто у меня тут родственник загибается. И вещает: мол, как хорошо, что вы вовремя принесли бедное существо! Травма-де, очень тяжелая: жить будет, но инвалидом останется… Сейчас, либе фройляйн, его забирать и даже навещать нельзя: ломняк после наркоза. Я от такой заботы тихо охреневаю. А тут начинается полный ам энде. Айболит продолжает: Пару дней пациенту (nota bene: ежику!) придется полежать в отделении реанимации (для ежиков!), а потом сможете его забирать. У меня, наверное, на лице было написано: А на хрена мне дома ежик-инвалид?! Он спохватывается: Но, может быть, это для вас обременительно и чересчур ответственно (!!!). Тогда вы можете оформить животное в приют (!!!). Если же все-таки вы решите приютить его, понадобятся некоторые бюрократические формальности.. Понимаю, что ржать нельзя: немец грустный, как на похоронах фюрера. Гашу улыбу и спрашиваю: — Договор об опеке (над ежиком!!!)? — отвечает, а также характеристику из магистрата. Я уже еле сдерживаюсь, чтобы не закатиться, — спрашиваю. Этот зоофил на полном серьезе отвечает: — Нет, характеристика в отношении вашей семьи, фройляйн. В документе должны содержаться сведения о том, не обвинялись ли вы или члены вашей семьи в насилии над животными (изо всех сил гоню из головы образ Гельмута, грубо сожительствующего с ежиком!). Кроме того, магистрат должен подтвердить, имеете ли вы материальные и жилищные условия, достаточные для опеки над животным (не слишком ли мы бедны для ежика!!!). У меня, блин, еще сил хватило сказать: мол, я посоветуюсь с близкими, прежде чем пойти на такой ответственный шаг, как усыновление ежика. И спрашиваю: сколько я должна за операцию? Ответ меня додавил. «О, нет, — говорит, — вы ничего не должны! У нас действует федеральная программа по спасению животных, пострадавших от людей». И дальше — зацени: «Наоборот, вы получите премию в сумме ста евро за своевременное обращение к нам. Вам отправят деньги почтовым переводом (…восемь, девять — аут!!!). Мы благодарны за вашу доброту. Данке шен, гуторехциг фройляйн, ауфвидерзейн!» В общем, домой шла в полном угаре, смеяться уже сил не было. А потом чего-то грустно стало: вспомнила нашу больничку, когда тетка лежала после инфаркта. Как еду таскала три раза в день, белье, посуду; умоляла, чтобы осмотрели и хоть зеленкой помазали… В итоге родилась такая максима: «Лучше быть ежиком в Германии, чем человеком в России».

В данном письме **привлекает** внимание поведение врача «Айболита», его человечность, чрезмерная доброта в отношении к животному, т.е. ежику. Поведение врача резко контрастирует с тем, что мы знаем о зверствах в отношении людей. Постараемся объяснить с точки зрения социальной психологии малой группы **«феномен доброты».** Сразу же обозначим позицию в отношении доброты, которая якобы присуща человеку. В данном случае доброта — феномен социальный, а не личностный. Человек включает это качество, когда ему это необходимо и в соответствии с настроением общества, которому он (гуманист) принадлежит. Это объясняет, почему в ситуации войны наш Айболит из «доброго» легко превращается в «злого». Однако исключение из этого правила существует в единичном варианте. Итак, объяснение доброты Айболита с позиции известных в психологии малых групп теорий:

1. Теория следования правилам (автор Рон Джонс). В данном случае доктор поступает по правилам, которые диктует ему общество. Если общество считает, что в отношении животных от доктора нужна предельная внимательность и отзывчивость, то врач будет ее демонстрировать. Если в правилах общества демонстрация жестокости, то жестокость станет нормой врача. Человек совершенно не задумывается о правомерности жестокости, так как находится в рамках правил, которые ему диктуют формы поведения.

2. Теория конформизма (автор Соломон Аш). Общество (группа) оказывает на человека влияние, навязывая ему определенные формы поведения, и человек уступает групповому давлению. Демонстрация доктором доброты и внимательности есть результат влияния людей. Если люди потребуют от доктора агрессивности и жестокости, то он будет демонстрировать эти качества. Уступка групповому давлению основывается на внушаемости или способности человека легко менять свои взгляды под влиянием других людей. По данным К. Ойстер, самой внушаемой нацией признаны немцы (Ойстер, 2004).

3. Теория ролевого поведения (автор Дж. Мид). Человек принимает роль и ведет себя в соответствии с этой ролью. Доктор в своей заботе всего лишь выполняет профессиональную роль, поведение в рамках которой контролируется профессиональным сообществом. В своем поведении доктор оправдывает ожидания других людей, группы, общества в целом. Внимательный контроль за настроением группы позволяет доктору быть нужным и востребованным. Однако игнорирование ролевых ожиданий всегда приводит к наказанию со стороны группы и общества.

4. Теория обмена ценностями (автор Дж. Хоумэнс). Человек ожидает получение ценностей за доброту, которую демонстрирует. Доктор предполагает, что его гуманное отношение к животному будет оценено по достоинству, например отразится в признании его профессиональных качеств и даже повышении заработной платы. «Недоброта» российских врачей объясняется низким уровнем ценностей, получаемых в ответ на доброту. В ситуации, когда «доброта» не подкрепляется материально, она сменяется на «недоброту».

5. Теория социального статуса (автор Я. Морено). Человек априори стремится к повышению своего социального статуса, который зависит от его привлекательности в глазах других. Нормы привлекательности могут основываться на разных формах поведения. Если доктор считает, что доброта является привлекательной для других и позволит ему сделать карьеру, то для повышения своего социального статуса он будет демонстрировать доброту.

Дополнительный материал № 2. Обзор социально-психологических теорий, объясняющих причины выбора человеком группы

1. Теория конформизма (автор Соломон Аш). Несамостоятельный человек идет в группу за психологической поддержкой, тогда как самостоятельный человек — для самореализации;

2. Теория следования правилам (автор Рон Джонс). Групповые правила упрощают индивидуальную жизнь, поэтому человек идет в группу для обеспечения психологического комфорта;

3. Теория ролевого поведения (автор Дж. Мид). Некоторые роли для человека являются притягательными, поэтому для их исполнения он подбирает нужную группу;

4. Теория обмена ценностями (автор Дж. Хоумэнс). Человек переживает потребность в определенных ценностях, поэтому выбор групп будет определяться возможностью удовлетворения в них желаемых ценностей. Если человеку нужна высокая заработная плата, то он будет стремиться в группы Газпрома и Нефтепрома. Если ему нужна известность, то человек выберет профессиональные группы средств массовой информации и т.д.;

5. Теория социального статуса (автор Я. Морено). Человек, стремящийся к повышению своего социального статуса, будет ориентироваться на группы, которые ему этот статус обеспечат;

6. Теория когнитивного диссонанса (автор Л. Фестингер). Человек выбирает группу в соответствии со своими установками. Чувство консонанса позволяет человеку понять правильность выбора, тогда как чувство диссонанса, наоборот, неправильность этого выбора.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Объясните феномены социальной фасилитации и социальной ингибиции.
2. Что происходит с индивидуальными усилиями при совместной (групповой) работе?
3. Как Р. Зайенс объяснил социальную ингибицию человека в ситуации оценки группы?
4. Почему при совместной (групповой) работе происходит снижение индивидуальных усилий?
5. Что такое деиндивидуализация? Объясните механизмы этого явления.
6. Почему индивид следует за мнением большинства? Назовите это явление и объясните его последствия.
7. Что такое социальная леность? Объясните данное явление на примерах.
8. Назовите факторы преодоления социальной лености.
9. Что такое приобретенная беспомощность и как она преодолевается?
10. Какую роль выполняет приобретенная беспомощность в восточной культуре?
11. Назовите истоки следования за авторитетным человеком. В чем суть данного феномена?
12. Приведите примеры конформизма и нонконформизма из студенческой жизни.
13. Объясните, что происходит с человеком, уступившим групповому давлению.
14. Назовите психологические и социальные факторы, способствующие нонконформизму.
15. Объясните феномен конформизма с точки зрения отечественной социальной психологии.
16. Дайте психологический анализ поведения человека в ситуации, когда у него появляется союзник в эксперименте по конформизму.
17. Назовите отрицательные стороны конформного поведения индивида в группе.
18. Дайте анализ механизма изменения психики человека в ситуации конформного поведения.
19. Что происходит в социальной группе, жестко придерживающейся норм и правил общежития?
20. Почему группа стремится следовать нормам и правилам общежития?
21. Назовите психические явления, не способствующие жизни по правилам.
22. Назовите психологические дивиденды, которые получает человек от следования групповым правилам и нормам.
23. Объясните с позиции теории ценностного обмена Дж. Хоумэнса поведение человека в группе.
24. Назовите основные психологические исходы участников несправедливых отношений в теории Стейси Адамса.
25. Назовите три разновидности когнитивного диссонанса Леона Фестингера. Дайте им характеристику.
26. Назовите источники когнитивного диссонанса каждого типа, переживаемого человеком.

ГЛАВА 6. РОЛЬ, РОЛЕВОЕ ПОВЕДЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС

Известно, что в ролях происходит наделение людей конкретными правами и обязанностями. Знание правил и обязанностей партнера по общению регламентирует процесс взаимодействия и делает его прогнозируемым. Например, понятно, чего можно ожидать от индивида, играющего роль учителя, полицейского, администратора, врача… Роль налагает на индивида определенную ответственность, регулирующую его поведение. Выход за пределы роли, как правило, наказывается, поэтому индивид вынужден следовать правилам принятой на себя роли. Отсюда межличностное общение в малой группе протекает успешнее, когда распределены роли между ее членами.

Еще одно явление групповой динамики, имеющее много общего с ролью, — социальный статус. Последнее понятие часто рассматривается как синоним понятия «роль». Оба явления наиболее наглядно раскрывают механизмы функционирования межличностных отношений в малых группах. **От роли и социального статуса человека зависит его место в группе,** получение льгот, а также других психологических выгод, отражающихся на его самочувствии и в целом на социально-психологическом климате группы. Роль и социальный статус диктуют индивиду определенное нормативное поведение. С помощью роли и социального статуса можно влиять на других членов группы, побуждать их к совершению определенных действий и поступков.

Итак, **роль** — это нормативно одобренный образец поведения человека в группе. Образцы поведения для каждого конкретного индивида диктует группа. Существуют эти образцы в документарных (уставы, положения) и словесных формах. Соглашаясь на роль, человек принимает групповые нормы и ведет себя в соответствии с их требованиями.

Социальный статус — это место или положение человека в системе межличностных отношений. Если отношения в группе представить в виде лестницы, то одни индивиды внизу, а вторые, третьи, четвертые оказываются наверху социальных отношений. Положение индивида в группе зависит от нескольких переменных. **В качестве основной переменной следует назвать симпатию в адрес индивида со стороны членов группы.** С ростом симпатии в адрес индивида растет его социальный статус.

ЧАСТЬ 1. Социальный статус индивида в группе

Важно выделить переменные, определяющие **социальный статус индивида в группе:**

• роль, которую выполняет (играет) человек. Например, сложная и ответственная роль обеспечивает человеку высокий социальный статус. Наоборот, роль скромная, с невысокой ответственностью за результаты деятельности соответствует низкому социальному статусу;

• авторитетность индивида. Когда нет авторитетности, то социальный статус понижается. Например, неавторитетный директор фирмы может иметь низкий социальный статус, а тетя Маня — техничка в школе — высокий социальный статус. В данном случае место человека в группе (или его социальный статус) определяется авторитетностью.

Авторитетность тесно связана с симпатиями в адрес человека со стороны членов группы. Если большинство симпатизирует конкретному человеку, то вероятнее, что у него высокая авторитетность, наоборот, не симпатизируют — низкая. **Таким образом, социальный статус является показателем авторитетности и зависит как от симпатии в свой адрес, так и от роли, которую человек играет в группе.**

Теорию социального статуса впервые обосновал Я. Морено в своей социометрической концепции. Она представляет собой и теорию и метод исследования одновременно. **На основе диагностики межличностной симпатии членов группы определяется социальный статус индивида** (подробно об этом в разделе «Сплоченность группы. Социометрия»).

Морено рассматривает две формы статуса: **социометрический и статус взаимодействия**. Социометрический статус определяется, как было сказано, по симпатии в адрес человека, где с ростом выборов растет его социальный статус. **Статус взаимодействия** — это активность человека в социальной среде (его жесты, количество произнесенных слов и реплик). Оба явления взаимосвязаны. Так, индивиды с высоким социометрическим статусом более активны, они показывают большее число принятых решений, сделанных выводов, разрешенных конфликтов. Таким образом, социальный статус индивида определяется по внешним формам социальной активности: чем большее количество вопросов решает человек, тем выше его социальный статус. С другой стороны, социальный статус можно поднять посредством высокой социальной активности, т.е. замечают того, кто активен.

Важно отметить, что с легкой руки Я. Морено в современной зарубежной социальной психологии деление между понятиями «социальный статус» и «роль» носит условный характер. Поэтому в реальной жизни индивид, играющий важные статусные роли — начальников, руководителей, — имеет высокий социальный статус. Масштабность решений, которые человек принимает, также говорит о его социальном статусе.

Известно, что **подавляющее большинство людей стремятся иметь высокий социальный статус.** Эта область очень чувствительная как для детей, так и взрослых. Дети воспринимают симпатию со стороны окружающих как источник психического удовлетворения. Взрослым психологический комфорт также важен, но они предпочитают, чтобы он подкреплялся материально. **Значимость социального статуса для взрослого возрастает в ситуации высокого материального вознаграждения.** Если такой связи не наблюдается, то данная социальная позиция теряет для человека ценность.

Этнограф и социальный психолог Маргарет Мид приводит пример полинезийского племени арапеши, в котором никто не соглашается занять место вождя, поэтому часто оно остается вакантным. Это объясняется тем, что вождь имеет очень много обязанностей и мало привилегий. Например, не имеет своего дома; отдыхает отдельно от всех, как правило, рядом с дверью общего помещения для сна; оружие всегда рядом, ест последним, семьи создавать права не имеет. При распределении материальных благ получает то, что остается от других. У вождя племени только одна привилегия — быть готовым к отражению внешней агрессии и первым вступать в бой. Конечно, в этих условиях желающих занять «высокое место» вождя не находится (Мид, 1988).

В современном обществе чиновник, выполняющий роль вождя (староста в селе, мэр города, губернатор области и т.д.), от своего высокого статуса имеет большое количество привилегий, которые компенсируют психологические издержки высокой ответственности служебного поста. **Основные психологические и материальные дивиденды, получаемые человеком от ответственной роли и высокого социального статуса**, следующие:

- имеет возможность распределять финансовые и материальные ресурсы. Так, руководитель организации или любого структурного подразделения участвует в принятии решения о премировании и денежных надбавках членов группы;

- получает психологическое поглаживание со стороны членов группы в форме поздравлений, комплиментов, восхищенных (часто подобострастных) взглядов со стороны рядовых членов группы;

- имеет высокую заработную плату, которая позволяет приобрести высокостатусный автомобиль, посещать престижные магазины, проводить комфортабельный отпуск;

- занимает главное территориальное место в группе. Это может быть отдельный кабинет или стол в общем кабинете, стоящий на главном месте;

- обладает правом решающего голоса при принятии решений;

- руководит разработкой плана стратегического развития группы, что обеспечивает контроль над ее деятельностью;

- располагает правом контролировать и наказывать членов группы (в том числе материально).

Если сегодня отнять половину привилегий чиновников, то большинство служебных мест окажется вакантными. (Справедливости ради: то же правило работает в отношении всех видов деятельности, предоставляющих перечисленные возможности. Учительская профессия не является исключением. Конечно, материальные выгоды от данной профессии незначительные, но привлекательными являются психологические дивиденды, такие как власть над детьми, возможность получения поглаживания в виде подарков, комплиментов, благодарных, а иногда заискивающих взглядов со стороны учащихся и родителей.)

Психологическое поглаживание со стороны окружения важно для многих, кто стремится повысить свой социальный статус. Комплименты и одобрения со стороны людей одновременно являются и показателем уровня социального статуса человека, и его потребностью. С одной стороны, поздравления, подарки и восхищенные взгляды говорят человеку о том, что другие признают за ним высокий социальный статус, с другой — получение такого поглаживания является потребностью и специфически питает человека. В какой-то мере это наркотик, на который подсаживаются и от которого трудно отказаться. Например, не многие безболезненно уходят с высоких должностных постов. Как правило, отказ от должности и статуса больно переживается.

Нельзя сказать, что в учительскую профессию идут исключительно за психологическими привилегиями, но мотивы поведения такого рода имеют место. В последнее время наметилась другая тенденция — заработная плата в учительской профессии растет, соответственно растет и социальный статус, а желающих работать все меньше. Объяснение этого в возросшем уровне требовательности к работе учителя со стороны родителей и администраций разного уровня.

Социальный статус индивида в группе — явление подвижное и зависит от нескольких важных факторов. Вот основные:

- вклад в групповой успех. Люди, которые помогают группе добиться успеха, имеют более высокие статусы в отличие от низкостатусных пассивных и бездеятельных;

- внешняя привлекательность. Люди имеют больше шансов стать высокостатусными, если прилагают усилия понравиться членам группы. Понравиться можно одеждой, телосложением, манерой общения (подробно об этом в разделе «Общение и взаимодействие в малой группе»);

- практикуемые роли. Люди, оправдывающие в ролях ожидания группы, имеют в целом высокие социальные статусы. Например, от человека в разных ситуациях могут ожидать исполнения роли «защитника», «помощника», «насмешника». Соответственно, кто оправдывает ожидания группы, обеспечивает себе высокий социальный статус;

- поведение человека. Социальный статус зависит от практикуемого поведения.

Самый простой способ повышения социального статуса индивида в группе — демонстрация высокостатусного поведения. С помощью одних форм поведения можно поднять социальный статус в группе, с помощью других форм, наоборот, его понизить. Как правило, ответственное, решительное, пунктуальное и дисциплинированное поведение замечается другими членами группы, что помогает индивиду поднять свой социальный статус. Организация высокостатусного поведения в группе позволяет индивиду повысить авторитетность и, соответственно, собственный социальный статус. Уровень статуса заставляет индивида практиковать определенные формы поведения. Таким образом, поведение и социальный статус человека — явления взаимозависимые. В таблице 11 отражена данная взаимозависимость.

Таблица 11

Поведенческие и психологические признаки высокого и низкого социального статуса

Признаки высокого социального статуса	Признаки низкого социального статуса
Высокая самооценка, склонность невысоко оценивать окружающих	Низкая самооценка, комплекс неполноценности
Вера в свою непогрешимость, отсутствие сомнений	Религиозность
Забота о своем комфорте, здоровье и безопасности	Способность мириться с дискомфортом и небезопасными условиями жизни
Оптимизм, уверенность в завтрашнем дне	Склонность к пессимизму и депрессиям; неуверенность в завтрашнем дне
Хвастливость, самодовольство	Склонность преклоняться перед авторитетами, верить им
Склонность принимать решения быстро, без долгого обдумывания	Нерешительность, долгие раздумья перед принятием решений
Способность действовать, невзирая на мнения и проблемы окружающих	Зависимость от мнения окружающих, боязнь обидеть кого-либо
Пониженное чувство вины и стыда	Переживает чувство вины по малейшему поводу
Критику в свой адрес часто не замечает, себя критикует редко	Самокритичность, обидчивость и щепетильность
Решительность, предприимчивость, инициативность, настойчивость	Удовлетворение существующим положением дел, конформизм
Большие профессиональные, социальные и имущественные амбиции	Отсутствие больших карьерных и имущественных амбиций
Организаторские способности	Низкие организаторские способности
Легко устанавливает отношения с другими, открыт и экстравертирован	Скрытность, интроверсия
Способность принимать решения и нести ответственность	Решения не принимает и ответственности страшится
Упрямство и эгоизм	Застенчивость, уступчивость, скромность, робость, законопослушность
Конфликтная устойчивость	Самопожертвование, альтруизм
Способность незаметно манипулировать людьми	Уступчивое поведение: готовность быть управляемым
Отсутствие страха перед физическими конфликтами	Уступает в физическом конфликте, старается обойти его
Опрятный внешний вид (прическа), одежда, за которой нужно ухаживать	Неопрятный внешний вид, склонность носить одежду, не требующую ухода
Прямая осанка	Сутулая осанка
Плавные, свободные движения	Нервные, резкие, скованные движения

Человек может содержать в себе как высокостатусные, так и низкостатусные характеристики. Однако поведение высокостатусного (или высокорангового) имеет ряд преимуществ, недоступных низкоранговым. Например, **люди, демонстрирующие высокоранговое поведение, имеют больше шансов стать во главе группы**, т.е. быть избранными лидером.

Высокостатусное поведение имеет ряд моментов, на которые следует обратить внимание: спокойная и аргументированная речь, плавные, свободные движения, прямая осанка, независимость, способность действовать, невзирая на мнения и проблемы окружающих.

Совершенно другое **поведение низкостатусных индивидов**: зависимое, даже заискивающее, спутанная речь, нервные, импульсивные движения, осанка, отражающая постоянную усталость и апатию, неумение принимать решения, постоянные сомнения в своих способностях.

Высокостатусное поведение является важным ресурсом для многих людей. Так, мужчины, обладающие высокоранговыми характеристиками, больше привлекают к себе внимание женщин. Может быть поэтому в женских группах руководителями часто назначаются муж-

чины. Также на признаки, характеризующие высокий ранг (статус), женщина ориентируется, когда выбирает мужчину для близких отношений. Высокоранговые женщины привлекают внимание неуверенных в себе мужчин.

Некоторые высокоранговые характеристики, например высокое самомнение, эгоизм и т.п., могут вызывать вполне естественное раздражение. С другой стороны, умение сдерживать эмоции многими приветствуется. Например, представительницы слабого пола предпочитают общаться с эмоционально зрелыми мужчинами. Их привлекает способность в любой ситуации контролировать эмоции. Эмоциональная зрелость мужчины — это демонстрация умения воспитывать детей и обеспечивать свою семью. Также мужчинам важно иметь хорошее чувство юмора и тактичность, которые не помешают каждому человеку, стремящемуся к поддержанию своего социального статуса.

ЧАСТЬ 2. Роль и ролевое поведение индивида в группе

Образцы поведения для роли определяет группа. Существуют эти образцы в документарных (уставы, положения) и словесных формах. Соглашаясь на роль — человек принимает групповые нормы и ведет себя в соответствии с их требованиями.

Также роль — это поведение, которое человек выстраивает в соответствии с ожиданием группы. Например, новичок, оценивая взаимоотношения в группе, начинает практиковать роли, которые, с его точки зрения, позволят ему адаптироваться и войти в новое сообщество. Часто новый член группы практикует роли, известные по опыту взаимоотношений в других группах.

Понятие «роль» и «ролевое поведение» ввел в социальную психологию американский социолог Дж. Мид. Свою концепцию он предложил для объяснения взаимоотношений индивида и общества. По идее автора концепции, общество прописывает для роли нормы поведения, а человек принимает роль и ведет себя в соответствии с этими предписаниями. Выход за пределы роли наказывается обществом (цит. по: Ойстер, 2004). Важно сказать несколько слов в адрес Мида. К. Ойстер ссылается на его работу, вышедшую в 1934 году, когда он закончил свою профессиональную карьеру. Дело в том, что, работая в Чикагском университете США, Дж. Мид не мог опубликовать свои труды, так как не имел научной степени. Его работы по ролевому поведению опубликованы только в тридцатых годах. Однако в России книга по ролевому поведению Дж. Мида вышла еще в 1912 году.

Понятие «роль» и «ролевое поведение» изначально применялось Дж. Мидом не столько **при объяснении** социального поведения индивида, сколько **его психического развития. В частности, ребенок развивается успешнее, если принимает взрослые роли, в которых он подражает другим людям.** Посредством ролевого поведения происходят постепенные изменения в развитии образного мышления, речевой деятельности, формируется представление о себе и самооценка.

В ролевых играх дети усваивают социальные отношения. Сюжетно-ролевые игры детей «в маму», «в папу», «в школу», «в магазин» позволяют ребенку учиться исполнять социальные функции, предписанные ролью. Например, проигрывая учительские или врачебные роли, ребенок учится профессиональному, статусному и межличностному поведению. В сюжетно-ролевых играх ребенок учится адаптироваться в мире взрослых и родителей.

Ролевые игры имеют большое значение в детском возрасте при формировании личности. Роль — это возможность опробовать поведение, находясь в разных социальных ситуациях. Дети используют ролевое поведение для исследования рамок дозволенного, т.е. ответной реакции, вызываемой их действиями. В ролях происходит усвоение ребенком важных деталей общей картины социального взаимодействия.

Правила поведения для роли могут быть письменными (уставы, свод законов, положения) или **устными**. В последнем случае носителями норм и правил общежития являются люди — члены группы. В каждой семье существуют свои специфические правила и нор-

мы, прописанные для роли жены, мужа, дочери, сына. Кроме этого, семья, как официальная группа, функционирует на основе письменного свода законов «Кодекс семьи», где прописаны нормы поведения для каждой семейной роли.

В различных группах человек играет разные роли. Однако **классификация ролей не отличается многообразием и позволяет выделить межличностные или социальные роли, семейные и профессиональные.** В рамках профессиональных и семейных ролей человек практикует межличностные роли. Например, роль учителя и роль врача относят к категории профессиональных. В рамках этих ролей индивид играет социальные роли, например организатор вечеринок, информатор, критик, вдохновитель т.д. То же происходит в семье. Так, сын или дочь помимо своих семейных ролей играют социальные роли — шутника, помощника, заботливого, внимательного и т.д.

С точки зрения автора теории ролей Дж. Мида, **если человек принял роль, то не имеет права выйти за ее рамки.** Выход за пределы роли наказывается группой, например, она может применять санкции вплоть до лишения свободы. Последнее происходит, если человек нарушил служебные роли, т.е. допустил поступок, несовместимый с профессиональными нормами поведения. К таким нарушениям сегодня относятся: различные формы взятки, грубость и физическое насилие в адрес людей. Наказываются также невыходы на работу и некачественный труд.

Нарушение семейных ролей также влечет за собой наказание. Оно может осуществляться как в форме межличностных конфликтов, так и в крайних формах, например, развод супругов.

Семейная роль «дочери», «сына», «внука» и т.д. накладывает на исполнителя определенные обязательства, нарушение которых влечет за собой наказание. Санкции за нарушения правил семейных ролей исходят от родителей, бабушек и дедушек. Наказания со стороны близких людей часто сопровождаются полным или временным разрывом межличностных отношений, поэтому достаточно чувствительны для всех сторон, участвующих в ролевом конфликте.

Ролевое поведение в примитивной группе

Важно отметить, что имеются группы, где грубость и физическое насилие «прописаны» как необходимые формы поведения. Это примитивные группы. К ним относятся банды воров и мошенников. Также **примитивными следует признать некоторые неформальные подростковые группы**. Руководство со стороны взрослых такими подростками отсутствует, поэтому данное сообщество функционирует на «физиологическом языке» по форме, напоминающей сообщества животных. В частности, роль лидера в таких группах требует от человека проявления силы, агрессивности и жестокости. Роль «забитого» достается робкому, боязливому и пугливому подростку. Тот, кто ведет себя подобным образом, играет роль забитого, а кто проявляет жестокость — играет роль лидера и т.д.

Особенностью функционирования примитивной группы является то, что социальный статус и роль «зарабатываются» индивидами, их активностью и интеллектом. А в группах высокого уровня развития (например, в коллективах) возможно назначение человека на роль с присвоением ему определенного социального статуса.

Примитивная группа интересна тем, что в ней рассматриваются элементы групповой динамики, в меньшей степени обусловленные социальными, культурными и этническими нормами. Таким образом, обнаженный характер межличностных отношений, т.е. лишенный нравственных норм, для анализа — одна из привлекательных сторон примитивной группы.

Роль и социальный статус в примитивной группе

Анализ взаимоотношений в примитивной группе рассмотрим на примере уголовной банды. Важно раскрыть следующие стороны взаимодействия в такой группе:

• как складываются и чем обусловлены взаимоотношения в группе;

• чем обусловлено поведение человека в группе.

Характеристика ролевой структуры примитивной группы в определенной степени отражает ситуацию в любых группах. Например, в коллективе как группе высокого уровня развития могут просматриваться какие-то общие черты с примитивной группой. Можно сказать так: чем больше в коллективе признаков примитивной группы, тем ниже уровень развития этого коллектива.

А. В. Добрович считает, что иерархия взаимоотношений в примитивной группе сродни сообществу животных. Т.е. группа людей ведет себя и чувствует так же, как группа приматов, например шимпанзе (Добрович, 1987).

Во главе примитивной группы «главарь», затем «авторитет» и далее по нисходящей служебной лестнице: «приближенные», «ведомые», «недовольные» и «забитые». Каждый в группе выполняет свою роль и поощряется за нее. Например, «забитые» так же важны для примитивной группы, как «главарь» и «авторитет». В частности, «забитые» дают возможность каждому члену группы, решившему продвигаться вверх по служебной лестнице, продемонстрировать свою силу и ловкость. «Забитые» выполняют роль груши для битья. Они дают возможность членам группы потренироваться в физической силе и ловкости, отточить мастерство. «Забитый» слаб физически, не умен, зависим, профессиональными навыками владеет слабо. Ниже представлена психологическая характеристика ролей примитивной группы.

Главарь — пользуется преимущественным правом присвоения любых благ и правом безнаказанной агрессии. В нем доминируют: физическая сила, властность, смелость, исключительная свирепость, но главное — это хитрость. Главарь не только хитростью руководит (разводит), но и направляет членов группы. Главарь направляет и организует внешнюю и внутреннюю активность группы. Он призван защищать и отстаивать интересы группы, а также формировать для нее перспективные цели.

Особенностью роли «главарь» в примитивной группе является его поведение в адрес ее членов. Чаще всего главарь руководит, стравливая потенциальных соперников, а также карает неугодных руками «ведомых».

Особенностью примитивной группы является то, что при внешне выраженных атрибутах унижения человеческого достоинства группа не распадается. Объяснение этому можно найти в следующем:

- Главарь заботится о том, чтобы число «недовольных» не превышало число «довольных».

- Главарь имеет «наушников» (информаторов).

- Главарь способен вычислить лидера «недовольных», уничтожить его или приблизить в себе. Последнее очень важно, так как контроль над противником легче всего осуществляется, когда он рядом, поэтому в числе приближенных самые опасные для главаря члены группы. Главарь действует в соответствии с правилом: «Держи врага в объятиях, а друга на расстоянии». Друг не предаст, поэтому его нет нужды контролировать.

Авторитет — второй по рангу в группе. Его психологические и ролевые особенности следующие: является мозговым центром, а также ему позволяется давать советы главарю; превосходит умственными способностями вожака, но уступает ему в смелости; никогда не претендует на место вожака; поддерживает главаря, так как без него не может руководить.

Психологический фон в примитивной группе преимущественно **романтический.** Поддерживается этот фон авторитетом. В частности, он пишет музыку, сочиняет песни. Репертуар примитивной группы получил название шансона. Важно подчеркнуть, что шансон и романтика в целом служат противовесом и способом оправдания бесчеловечности и антиобщественной активности большинства примитивных групп.

Роль «ведомого» не однородна и состоит из нескольких ролей, ранжированных по приближению к главарю и авторитету.

Категория Ведомых состоит из следующих ролей: «приближенный», «подхалим (угодник)», «марионетка», «шут», «недовольный».

Каждый играет свою роль и поощряется за нее. Принятие роли позволяет идентифицировать себя с группой, поэтому другие (вне группы) не стоят жалости.

Роли «ведомых» и их психологический смысл в следующем. «*Угодник*» — льстец, услужлив, приближен, но не любим вожаком. Является поставщиком информации о процессах, происходящих в группе, то есть подсматривает, подслушивает, анализирует. Продукты размышлений и догадок докладывает подробно и систематически. Информацию о групповых процессах часто использует в своих корыстных целях: наговаривает, подставляет, мстит. Все это создает несколько тревожную, пропитанную слухами обстановку. Ситуация тотальной слежки и подслушиваний создается «главарем» специально. Когда члены группы чувствуют недоверие друг к другу, управлять ими проще.

Специальными воровскими навыками угодник, как правило, не обладает, но обладает изворотливостью, лживостью и интеллектом. Как поставщик скрытой информации вызывает со стороны группы в свой адрес злобу и ненависть, что является поводом для его публичного наказания. Наказывая и унижая угодника, главарь прилюдно показывает стремление к справедливости: группа всегда торжествует, когда видит справедливость. Можно сказать, что «подхалим» существует для того, чтобы показать другим справедливость вожака. Если наказание подхалима носит, как правило, публичный характер, то его награждение за причиненные неудобства происходят скрытно. Человек, играющий роль угодника, понимает издержки своей роли и согласен их нести.

«*Марионетка*» является эталоном поведения, т.е. исполнителем воли главаря. Это рабочая лошадка любой примитивной группы — вопросов не задает, приказы не обсуждает. В некоторых примитивных группах такие люди называются «быки». Обобщенный психологический портрет «быка»: молчаливый, неумный, смелый, грубый, неэмоциональный, зависимый.

«*Шут*» — располагает правом публичной насмешки и этим регулирует эмоциональное напряжение в группе. Шут высказывается на грани риска, что позволяет «завести» членов группы и выявить оппонентов главаря. Как правило, первыми на шутки реагируют недовольные…

Шут, как правило, обладает высоким интеллектом, что позволяет ему находить неоскорбительные, но язвительные формы подачи оценок поведения членов группы. Среди психологических качеств шута следует также отметить хитрость, изворотливость, наблюдательность. В истории всех, во всяком случае европейских, стран шуты играли очень важную роль при дворе правителей. В Российской империи известен шут Балакирев. После своего избрания на престол императрица Анна Иоановна зачислила Ивана Александровича Балакирева (1699—1763) в штат «дураков», т.е. придворных шутов. Иван Балакирев происходил из дворянского сословия и был выходцем из Костромской губернии. За свои речи неоднократно допрашивался в тайной канцелярии. В Санкт-Петербурге владел собственным домом — за Литейным двором. Несколько раз награждался императрицей.

«*Недовольный*» приближен к главарю, так как требует самого внимательного к себе отношения. Как правило, это человек, несогласный с правилами и нормами группы. «Недовольный» не согласен с главарем, стилем его руководства, грубым отношением к членам группы. Таким образом, в данную категорию попадают люди, обостренно воспринимающие справедливость и не принимающие грубого обращения к себе. С недовольным поступают достаточно жестко — его стравливают с другим недовольным.

Роль «забитого» является самой неблагодарной в группе. Она требует от человека терпения и эмоциональной устойчивости. «Забитые» постоянно испытывают на себе психологическое и физическое давление группы. Их унижают и бьют совершенно без причины. С помощью «забитого» члены группы обычно тренируют физические навыки, а также психологически разгружаются. В категорию «забитых» попадают физически слабые и неумные индивиды. Профессиональные навыки у них на низком уровне. Также в этой роли могут

оказаться бывшие недовольные. Как правило, это происходит по итогам выяснения отношений при стравливании недовольных между собой. Проигравший в этой схватке попадает в категорию «забитый».

Находясь под постоянным давлением группы, забитые редко выходят из ее состава. Как правило, их сдерживает перспектива социальной изоляции, а также ощущение защищенности, на которую они справедливо претендуют, находясь в группе.

Правила функционирования примитивной группы

Правила или нормы общежития существуют в каждой группе. В примитивной они специфические и тем интересны. Выполнение правил является главным условием целостности группы и пребывания человека в ней.

Правило выдвижения. Шанс на реальное выдвижение — вплоть до ранга авторитета или главаря — есть у тех членов группы, кто пользуется правилом силы. Речь идет о физическом воздействии на членов группы. Высокоранговые субъекты должны демонстрировать силу в отношении низкоранговых: ударять, толкать … всегда, при случае и просто так. Нельзя не пользоваться правилом силы — сочтут слабым и неуверенным.

Правило гонения. Часто гонимым становится тот в группе, кто не выдерживает физической и психической нагрузки. Например, карманный вор может быть виртуозом своего дела, но у него отсутствуют способности унижать других, нет способностей к противоборству, к одержанию «мелких побед». Как правило, такой индивид переходит в категорию забитых или уходит из группы.

Правило отвода агрессии от себя. В любой группе, а особенно в примитивной, повышен уровень агрессивности. Чтобы ее понизить, группа создает (выискивает) жертву и начинает ее преследовать: унижает, оскорбляет, избивает… Поиск и преследование жертвы — признак незрелой группы, члены которой не могут цивилизованно сдерживать свои эмоции. Участвуя в групповом гонении жертвы, индивид (член группы) отводит агрессию от себя. Такая ситуация часто наблюдается в армейских группах, а также в подростковых. На роль жертвы выбирается самый уязвимый член группы: слабый, неуверенный, зависимый. Преследование жертвы помогает снять агрессию. Также преследование жертвы способствует сплочению группы. Особенностью функционирования примитивной группы является постоянный поиск новых жертв.

Правило возмещения убытка. Унижение, нанесенное одним индивидом другому, может быть возмещено материальной ценностью. А вот материальное ущемление, например воровство, не возмещается. Главарь или приближенные покупают себе возможность унижать других физически и психологически, отдавая за это материальные ценности. Как правило, побитый человек получает за это денежное или другое вознаграждение.

Правило незаинтересованности. Индивид не должен высказывать свою заинтересованность в чем-либо (в объекте) или ком-либо, например в другом лице. Обнаружить свою заинтересованность (симпатию) — это показать свою слабость. Далее следуют насмешки, издевательства либо порча имущества. Чтобы избежать унижения, субъект обязан скрыть, что он питает слабость к некоему предмету.

Правило соблазна. Доверять другим нельзя. Если доверился другому индивиду, например отдал на время деньги, драгоценности, вещи, то ввел последнего в соблазн. Доверие в примитивной группе провоцирует на неблаговидный поступок. Виновным признается соблазнитель, а противоположная сторона является жертвой. Доверие — это своего рода оскорбление.

Правило послабления. Субъект высокого ранга не должен давать послабления субъекту низшего ранга. Низший должен своим поведением показать подобострастие: понизить громкость голоса в присутствии высокорангового субъекта, улыбаться и всячески заискивать, не позволять себе раскованных движений. Субъект высокого ранга должен внимательно

но следить за формами подобострастия. Послабления в отношении других приводят к потере авторитета в группе.

Правило круговой поруки. Это «прописка» общим преступлением. Данная форма широко используется в практике примитивных групп. Главарь и авторитет продумывают схемы связи членов группы круговой порукой. Например, толкают на совершение группового убийства.

Правило нормальности. Субъект должен свои поступки в группе объяснять нормальными доводами: долг, честь, законы, понятия. Субъект не должен задумываться о реальных процессах в группе, иначе сочтут умалишенным.

Стоит отметить, что ролевое поведение и правила функционирования, представленные выше, специфичны не только для примитивной группы. Многие вышеобозначенные признаки групповой динамики можно обнаружить в группах, претендующих на звание «коллектив», который в представлениях А. В. Петровского, Н. Н. Обозова и А. И. Донцова является группой высокого уровня развития.

На основе информации, представленной выше, можно сформулировать следующее условие определения уровня развития группы: **«Уровень развития группы тем выше, чем меньше в ней правил и ролевого поведения, свойственного примитивной группе».** Соответственно, некое сообщество, претендующее на звание «коллектив» должно быть антиподом примитивной группы.

Замечено, что психология и формы поведения примитивной группы свойственны некоторым изолированным социальным институтам. К этой категории относятся тюрьмы для взрослых, детские исправительные учреждения, детские дома, интернаты. В недалеком прошлом таким закрытым и изолированным институтом была армия. Пресловутое армейское деление военнослужащих срочной службы на роли «дедов» и «салаг» во многом объясняется закрытостью военных учреждений.

В самом делении на «дедов» и «салаг» нет ничего страшного, страшны последствия. Закрытые учреждения сразу делят членов группы на властных и подчиняющихся. Роль «деда» исполняют военнослужащие второго года службы, роль «салаги» — только что прибывшие на службу и в первые шесть месяцев службы. Роль «деда» является достаточно жесткой, требующей определенной агрессивности. В ней нужно контролировать «салаг», их заставлять, унижать, увещевать. Многие члены группы роль «деда» исполняют по необходимости, так как за исполнением роли следят партнеры. Поэтому «дед», заставляющий «салагу» выполнять задание, часто бывает агрессором по необходимости, вынужден демонстрировать дедовское поведение, поскольку на него смотрят другие «деды». Последний психологически бывает благодарен «салаге» за то, что подчинился, а «понимающий салага» демонстрирует адаптивное поведение, которое часто ему помогает в армейской жизни.

Ролевая структура детского коллектива

Принимая роль, человек выстраивает поведение в соответствии со своим представлением о роли и ожиданиями от нее группы. Поэтому в ролях зашифровано функциональное и психологическое содержание. Функциональное содержание реализуется в поведении, а психологическое — в представлениях человека о должном поведении. Если представление о роли расходится с предписанными нормативами, то человек конфликтует сначала с группой, потом с собой. С группой конфликтует, так как вынужден подчиняться неким предписанным нормативам. Конфликт с собой возникает в ситуации вынужденного подчинения.

Роли в детских, а также подростковых группах отличаются от ролей взрослых групп в первую очередь по психологическому содержанию. Например, дети часто не задумываются на тему статусности роли, которую играют в группе. Дети гибче относятся к коррекции роли со стороны сверстников. Они безболезненно дополняют роли и приводят их в соответ-

ствие с требованиями актива группы. Взрослые люди консервативны в своем ролевом поведении. Однажды проиграв профессиональную или межличностную роль, взрослый человек будет практиковать ее основы в различных группах и очень переживать, если его вынуждают поменять ключевые элементы этой роли. Например, если взрослый человек никогда не занимался на работе моббингом (или буллингом), а его заставляют это делать в новой группе, то он будет сопротивляться, а в крайних вариантах уволится.

Межличностные роли детских групп являются своеобразным прообразом ролевых предпочтений взрослого человека. Детские роли в детском коллективе переносятся на взрослые профессиональные группы. В них взрослые играют в детские игры. Во всяком случае, это правило наблюдается в отношении проигрывания межличностных ролей.

Психологическое и функциональное содержание основных (обобщенных) ролей в детских и подростковых группах на примере ученического класса:

«*Террорист*» — ребенок, который может заставить себя бояться. Как правило, такой подросток не пользуется авторитетом и уважением сверстников. Террористами не бывают дети с высоким уровнем интеллекта и коммуникабельности.

«*Шестерка*» состоит при «террористе», слабый мальчик. Дружба с «террористом» позволяет ребенку выживать в социальной среде. Покровительство «террориста» обеспечивает «шестерке» возможность отыгрываться за нанесенные сверстниками обиды. Часто осознание защиты превращают такого ребенка в задиристого.

«*Пижон*» — ребенок с высокими амбициями, самолюбивый и интеллектуально развитый. Обычно находит способы самовыражения в одежде, например, она у него самая модная, красивая и экстравагантная. Иногда «пижон» проявляет себя в непонятных словах, остроумии.

«*Принцесса*» — женский вариант «пижона».

«*Силач*» — мальчик, наделенный большой физической силой. В отличие от «террориста» силой пользуется только в крайних случаях, первым не задирается, не конфликтен. Иногда может занимать лидерские позиции, но до того времени, пока ценится сила.

«*Гад*» — ребенок, который по разным причинам не стал «фаворитом» или «центром внимания». Его роль заключается в тайном доносительстве или стравливании одноклассников. Как правило, «гадом» становится самолюбивый ребенок, не желающий кому-либо подчиняться.

«*Большинство*». Роль говорит сама за себя, т.е. таких детей в группе много. Это некая серая масса без индивидуальных специфических проявлений. Психологическая характеристика большинства может быть следующей:

• не склонны к усидчивости и системности;

• не способны критически оценивать суждения старших;

• находятся в сильной зависимости от мнения учителя, его похвалы, а также зависимы от похвалы сверстников и старших;

• успехи в учебе определяются отношением к ним взрослых.

Итак, ребенок из «большинства» — порывист, нетерпелив. Не имеет ярко выраженных склонностей и способностей, предпочитает играть и гулять, любит фильмы про войну и бандитов, дружит с такими же, как и он сам.

«*Камчатка*» — дети, выпадающие из «большинства». Они плохо адаптированы в группе, не пользуются уважением со стороны сверстников. На «камчатку» ссылаются слишком послушные, осторожные, напичканные материнскими нравоучениями дети.

«*Аутсайдеры*» — комплекс неблагополучных ролей в детском коллективе. Это изгои, т.е. изолированные. Дружба с ними часто под групповым запретом. В категорию «аутсайдеров» попадают: «жиртрест», «недоумок», «девчонка». Так, «жиртрест» может быть полным или наоборот, слишком худым ребенком, близорукий, невысокий, слабый физически; «недоумок» — жертва критики учителя, избран быть «козлом отпущения»; «девчонка» — психологически астеничный мальчик, отвечающий на все обиды тихими слезами.

Дополнительный материал № 1. Поведение человека в «закрытых» учреждениях

В 1971 году американским психологом Филиппом Зимбардо был проведен психологический эксперимент, который представлял собой исследование реакции человека на ограничение свободы в условиях тюремной жизни. **Данный эксперимент выполнен в рамках теории ролей** и позволяет рассмотреть поведение людей в экстремальных условиях, практикующих две роли — «заключенный» и «надзиратель».

Ф. Зимбардо решил доказать, что высокий уровень агрессивности и презрения к обществу людей, заключенных в тюрьму, их конфликты и выяснения отношений имеют истоки не в психотипе, а в ролях, которые им приходится исполнять.

Зимбардо и его команда набрали 24 испытуемых из числа студентов, которых они сочли наиболее здоровыми и психологически устойчивыми. Участники эксперимента были белыми мужчинами, принадлежащими к семьям среднего достатка. **Группу поделили случайным образом на «заключенных» и «охранников».** Каждую группу набирали по жребию, подбрасывая монету. Лаборант-старшекурсник был назначен «надзирателем», а сам Зимбардо — управляющим «тюрьмой».

Условная тюрьма, состоящая из камер, была устроена на базе кафедры психологии Стэндфордского университета США. В камере для трех заключенных не было окон, не было иной мебели, кроме матрасов, простыней и подушек. Иметь личные вещи запрещалось. Охранникам выдали деревянные дубинки и униформы цвета хаки военного образца, которые они сами выбрали в магазине.

«Заключенных» попросили в воскресенье быть дома. Они были арестованы настоящим нарядом полиции, им надели наручники, совершенно серьезно объяснили, что они обвиняются в вооруженном ограблении. Под удивленные взгляды соседей «заключенных» запихнули в машину и отвезли в участок. Там на них завели дело, сняли отпечатки пальцев и поместили в камеру. При этом **никто не говорил, что их арест связан с участием в каком-то эксперименте.** Все было вполне натурально. После этого их с завязанными глазами транспортировали в «Стэндфордскую тюрьму», где произвели осмотр, приказав раздеться догола; «очистили от вшей» и присвоили номера.

«Заключенным» для чистоты эксперимента создали следующие психологические условия:

- деиндивидуализация, обезличивание. Присвоение номера — «заключенный номер такой-то» — привело к лишению испытуемыми индивидуальности. Заключенные были обязаны называть себя и обращаться к другим заключенным, используя тюремные номера, а к надзирателям обращаться «господин тюремный офицер».

Тюремные номера позволили снять психологические барьеры и открыть «шлюзы» жестокости. Быть жестоким с «номером таким-то» психологически проще, чем с человеком, имеющим имя;

- демаскулинизация. Заключенных лишили маскулинности — их заставили носить чулок на голове (чтобы имитировать выбритую голову); лишили возможности носить белье и одели в коротенькие халатики. Их осанка и движения стали напоминать женские, движения утратили решительность и стремительность. Это дало возможность охране обращаться к заключенным «милашка», «малышка» и т.п.;

- подавление, угнетение. На правой щиколотке заключенных разместили цепь с замком, которая никогда не снималась. Слабая боль и неудобство от этой цепи должны были постоянно напоминать заключенному, что он находится во враждебной ему атмосфере тюрьмы;

- **унижение.** Каждый заключенный систематически обыскивался. Их постоянно заставляли раздеваться, тела опрыскивали антибактериальным спреем. Право помыться стало привилегией, в которой могли отказать и часто отказывали. Некоторых заключенных заставляли чистить туалеты голыми руками.

Первый день. Поверка. В 2:30 заключенные были разбужены резким звонком на первую «поверку». Первоначальной целью поверок являлось ознакомление заключенных со

своими номерами. Первая поверка прошла за 10 минут, заключенные не восприняли ее серьезно и шутили. Охранники тоже еще не вошли в роль и не знали, как им проявлять свою власть. Ежедневная поверка предоставляла возможность охране поупражняться в контроле над заключенными. Со временем продолжительность поверок стала возрастать и к концу эксперимента достигла 3 часов. За малейшее неуважительное отношение к охране, непослушание или просто так заключенных заставляли отжиматься. Охрана обращалась к заключенным либо по номеру, либо «эй, ты». Чтобы показать свою власть, охранники часто использовали какую-либо унизительную кличку.

Второй день. Укрощение недовольных. Утром заключенные взбунтовались. Они сорвали с головы чулки, спороли номера с одежды, завалили матрасами двери камер и стали открыто высказывать свое мнение по поводу охранников. Восстание было решено подавить собственными силами, для были использованы огнетушители. Струей леденящей окиси карбона охранники оттеснили заключенных от двери, сорвали с них одежду, выбросили из камер матрасы и посадили руководителя восстания «№ 8612» в одиночную камеру.

Для разрешения конфликта было принято решение расколоть союзы заключенных. Охранники сделали одну из камер «привилегированной». Трое «хороших» заключенных, кто не участвовал в сопротивлении, были помещены в нее. Им вернули одежду, матрасы и позволили умыться и почистить зубы. Их также хорошо накормили.

С целью расколоть единство заключенных окончательно охранники взяли «хороших» и поместили их обратно в «плохие» камеры, а вместо них наугад выбрали троих «плохих» и поместили их в «хорошую» камеру. Так решили продемонстрировать наличие информаторов. В результате между заключенными возникло взаимное недоверие и подозрительность. Коллектив был расколот.

Следствием восстания «заключенных» явилась возросшая солидарность между охранниками, что-то похожее на «товарищество». Также изменился взгляд последних на заключенных. Это больше не были «ребята из эксперимента» — это были реально-ненавистные враги, причиняющие неудобства и неприятности. Решено было заключенных «сломать», за что охрана и принялась со всем ожесточением.

№ 8612 был заядлым курильщиком, чем воспользовалась охрана: она начала издеваться над активистом, не давая ему сигарет, и сконцентрировала на нем свое особое внимание, не упуская случая обозвать или как-либо еще его унизить. Менее чем через 36 часов у него начались патологические реакции — эмоциональные срывы, истерика, нарушение мышления, неконтролируемые вспышки ярости, крики и слезы.

Когда заключенный зашел в психологический тупик, ему предложили сделку: в обмен на «мягкое» отношение он будет сообщать руководителю «некоторые интересные сведения» о других заключенных и их разговорах.

Когда заключенный вернулся к остальным заключенным, он истерично прошептал: «Это не эксперимент, а настоящая тюрьма, и нам отсюда не выбраться». Этот шепот волной ужаса и отчаянья прошел по ряду заключенных, после чего четверо из них прекратили всякое сопротивление издевательствам охраны и стали послушными зомби, лишенными всякой тени собственной инициативности и самостоятельности. Ночью состояние № 8612 резко ухудшилось. Было принято решение вывести его из эксперимента.

В течение последующих четырех дней патология проявилась еще у шести заключенных, что заставило организаторов призадуматься и пересмотреть свои взгляды на эксперимент.

День третий. Защита от внешнего влияния. В понедельник был день «свиданий» с родными и друзьями. Заключенным было велено помыться, побриться, причесаться, вычистить и привести в порядок камеры. Целью этих действий было убедить посетителей, что все хорошо.

После визитов родных во время поверки один из охранников услышал, как заключенные перешептываются о том, что выпущенный ранее № 8612 собирает своих друзей, чтобы разнести тюрьму и всех освободить.

В последующем Ф. Зимбардо согласился, что реально поверил в такой исход. Анализируя результаты эксперимента, он признал, что исполняя роль «управляющего тюрьмой», что называется, заигрался!

Посовещавшись, охранники решили завязать заключенным глаза, сковать их одной цепью и перевести в кладовую на пятый этаж, а тюрьму тем временем демонтировать. Когда № 8612 вернется с друзьями, то можно сказать, что эксперимент окончен и все разошлись по домам. После множества хлопот и нервов все было сделано. Однако к вечеру стало ясно, что слух о нападении на тюрьму был не более, чем слух. Охранники были взбешены, так как для защиты потратили кучу сил и нервов. Кто-то должен был за это ответить! И этим «кто-то» стали, разумеется, заключенные, которых заставили голыми руками чистить унитаз, отжиматься, ходить гусиным шагом, словом, подвергли всем наказаниям, какие охранники только смогли выдумать.

День четвертый. Визит гостя. В понедельник на место исключенного ранее № 8612 был приглашен еще один студент. Попав в тюрьму и столкнувшись с местными «порядками», № 819 отказался подчиняться и объявил голодовку. Он надеялся, что его сопротивление издевательствам охраны послужит толчком к восстановлению солидарности между заключенными, объединит их против охраны. Он ошибался. На 4-й день эксперимента было слишком поздно и бесполезно выводить заключенных из «зомбированной покорности». Вместо того чтобы стать героем, возглавляющим сопротивление против жестокости надсмотрщиков, он стал одиноким «источником неприятностей», презираемым заключенными и терзаемым начальниками за то, что не ел «свою поганую жратву». Очень быстро № 819 оказался «проблемным заключенным».

Вечером у № 819 случилась истерика. Один из охранников выстроил заключенных в линию и заставил их петь громким голосом: «№ 819 — плохой заключенный, во всем виноватый. № 819 очень плохо поступает». Когда ему предложили уйти из эксперимента, он ответил, что не может выйти, потому что другие заклеймили его «плохим». Он стал просить вернуть его обратно в камеру, чтобы доказать остальным, что вовсе не «плохой» и ничего «плохого не делал».

День пятый. Выученная беспомощность. В эксперименте решили инсценировать «пересмотр дел», т.е. рассмотреть вопрос о помиловании. Для этого собрали «присяжных» — студентов психологического факультета. Во главе суда был «тюремный эксперт» — недавно вышедший на свободу после 17 лет заключения Карло Прескотт (его собственное прошение о помиловании 16 раз было отклонено).

Во время процесса «пересмотр дел» в глаза бросилось следующее:

- на предложение отказаться от всех денег в обмен на досрочное освобождение почти все заключенные ответили согласием;

- в ответ на приказ вернуться в камеру и ждать решения суда, каждый заключенный послушно встал и последовал в свою камеру.

По всему было видно, что участники эксперимента (заключенные) уже неспособны к сопротивлению. Также было понятно, что их восприятие «экспериментальной» тюрьмы было совершенно реальным.

Все прошения о помиловании были отклонены. После объявления этой новости у половины из оставшихся восьми заключенных началась патология, у одного заключенного — судороги по всему телу.

Изменения произошли и с охранниками. Они уже полностью «адаптировались» к своей роли. **Можно было выделить три типа охранников:**

1. Кто издевался над заключенными ради удовольствия.

2. Кто делал это «по долгу службы».

3. «Слабаки», т.е. кто не издевался, но не препятствовал это делать другим охранникам.

Один из охранников стал откровенным садистом, за что получил кличку жестокого убийцы из кино про дикий запад — Джо Уейна. Его смена работала в ночь и отличалась особой развязностью, потому что охранники были уверены, что ночью все «профессора» спят и за ними никто не следит.

Пятый день был последним исключительно благодаря тому, что вечером этого дня посмотреть на эти «чудеса» пришла невеста доктора Зимбардо, недавно ставшая преподавателем Стенфорда — Кристина Мэслаш. Она вспоминала: «Я зашла в комнату охраны. Там сидел всего один охранник, который раньше пришел на работу и ждал начала своей смены. Мы с ним поговорили какое-то время, и он показался мне очень милым и интеллигентным человеком… Спустя какое-то время психологи подозвали меня к окошку, сказав, что я увижу кое-что весьма интересное. Я взглянула в окошко и увидела, что известный «Джо Уейн» — это был тот самый «милый и интеллигентный» человек, с которым я только что разговаривала. Только теперь это был совсем другой человек. Он не только двигался иначе, он стал говорить с южным акцентом (пародируя одного из виденных им киногероев — как выяснилось позже). Он орал и немыслимо ругался на заключенных, выстроившихся в коридоре для переклички. Трансформация была потрясающей. Это уже совсем другой человек. Стоило ему надеть форму хаки, взять в руки дубинку и войти в тюремный коридор, как он превратился в олицетворение грубости и жестокости, само воплощение «исключительно формального» «ничего личного», «знающего жизнь тюремного исполнителя».

Кристина Мэслаш делает следующий вывод: «Я поняла, как легко человек может начать бесчеловечно обращаться с теми, кто находится в зависимости от его «доброй» воли, начав оправдывать свою бесчеловечность тем, что эти люди — «звери», «никчемные», «неполноценные», «уроды», «конченные» и «прочее».

Ф. Зимбардо после эксперимента признался, что сам изменился. Все организаторы эксперимента внутренне вжились в «тюремные условия», приняли «тюремные порядки», которые таким образом оторвали их от их привычных человеческих ценностей.

На шестой день эксперимент был остановлен. Сообщение об окончании эксперимента «заключенные» восприняли с неописуемой радостью и воодушевлением. В течение нескольких минут апатию как рукой сняло. В то же время охранники были явно недовольны — они хотели продолжения.

Ф. Зимбардо, наблюдая ситуацию изнутри, сделал несколько зарисовок по эксперименту, вот они:

- руководители эксперимента не давали никаких ролей и не объясняли правила поведения. Однако, **получив власть, охранники начали все активней ее использовать, заняв уверенную, активную позицию**. Многие из них признались, что работа, позволяющая им полностью контролировать и управлять ситуацией и другими людьми, доставляла им немалое удовольствие (за все время эксперимента не было ни одного опоздания на работу, ни одного «больничного» или «отгула», ни разу никто не отказался от сверхурочной работы);

- грубая манера обращения у охранников прогрессировала по ходу эксперимента. Если во время первой «поверки» было сказано всего несколько оскорбительных слов в шутливой форме, во время последних поверок оскорбления произносились примерно каждые двадцать секунд. В ответ на эту ругань снижалась интенсивность действий заключенных. Напомним, что физическую силу применять запрещалось, поэтому словесные оскорбления были основной формой агрессии;

- зависимые, пассивные личности переносили заключение несколько легче, чем личности самостоятельные, инициативные, независимые, творческие. Других зависимостей между характером и успешностью «адаптации» к тюрьме установлено не было. С утратой всякой власти и контроля ситуации поведение заключенных стало крайне пассивным. Единственным видом проявления инициативы было сопротивление выполнению команд надсмотрщиков, причем это сопротивление по ходу эксперимента становилось все слабее и к концу эксперимента у половины заключенных исчезло совсем;

- удивительно, что 90% всех **разговоров между заключенными в камерах велись о тюрьме.** Хотя это были совершенно разные и интересные люди, за весь срок пребывания в тюрьме они ничего друг о друге не узнали. Они могли обсудить свои планы на будущее или поговорить о прошлом, словом, в то единственное время, когда они могли бы убежать и оторваться от реальности, они не выходили из-под власти ситуации, говоря лишь о еде, охране, поверках, поведении других заключенных и т.п.;

- **заключенные** усваивали негативные взгляды охраны на самих себя и **стали сами относиться к себе столь же негативно**. К концу эксперимента они перестали даже внутренне сопротивляться давлению охраны и были полностью уверены, что охрана так с ними обращается потому, что они этого заслуживают;

- **внешне заключенные выглядели вялыми и апатичными**. В несколько раз у них возросли перепады настроения. Охрана преимущественно демонстрировала стабильность психических состояний. Эмоциональные реакции заключенных были в несколько раз сильнее, но внешне это никак не выражалось (кроме судорог и других соматических реакций). По словам заключенных, самым тяжелым была непредсказуемость поведения охраны, ее самодурство;

- в мире двух крайностей — крайней властности и силы и крайней же беспомощности и бессилия — каждый учился любить «власть» саму по себе и ненавидеть и презирать себя самого и всякого, кто ею не обладает;

- реальные заключенные быстро осваивают методы унижения более слабых сокамерников. И охранники продолжали усиливать свою власть ради самой власти даже после того, как заключенные прекратили всякое сопротивление.

Ф. Зимбардо сообщает, что спустя буквально несколько часов после окончания эксперимента эмоциональный уровень «заключенных» пришел в норму и в дальнейшем, поддерживая связь, ни один не сообщил о каких-либо негативных последствиях эксперимента. Двое из «заключенных» после эксперимента пересмотрели свои карьерные планы и стали — один адвокатом по делам заключенных, другой — тюремным психологом.

Автор эксперимента делает следующий окончательный вывод: предсказать заранее на основании каких-либо личностных данных, как человек будет себя вести в той или иной экстремально благоприятной или неблагоприятной ситуации, нельзя! Однако **человека можно узнать хорошо, если ему дать возможность исполнять роль,** т.е. поставить его в условия определенной ситуации.

Кроме того, организаторы были потрясены эффективностью своего эксперимента: «Стенфордская тюрьма» смогла за 5 дней оказать столь сильное угнетающее (или деформирующее) воздействие на своих «обитателей». Автор подчеркивает, что условия обычных тюрем намного жестче. Например, в них есть реальный риск и угроза физической расправы. За минимальное нарушение режима можно получить штрафной изолятор и, как следствие, невозможность досрочного освобождения и т.д.

Результаты эксперимента были предложены пенитенциарной системе США, а также всем закрытым учреждениям и использовались для того, чтобы продемонстрировать восприимчивость и покорность людей, когда есть оправдывающая идеология, поддержанная обществом и государством.

Дополнительный материал № 2. Ролевые игры для практических занятий

Игра является универсальным способом освоения учебной темы. Тема «Роль и ролевое поведение» лучше всего изучается с помощью ролевой игры.

Игра 1. Судебное заседание. Роли: ведущий, народные заседатели, подсудимый, судья, обвинитель (прокурор), защитник (адвокат), свидетель защиты, свидетель обвинения (можно несколько).

Слова участников игры:

Ведущий: слушается дело … Иванова … по обвинению в незаконном присвоении арабского скакуна из королевской конюшни.

Судья: на основании акта от четырнадцатого января сего года обвиняемый И. И. Иванов … был заключен в темницу для проведения следствия. Согласно данным следствия, он ночью вышеупомянутого числа напоил вином со снотворным зельем королевского конюха

Мишеля и беспрепятственно увел из конюшни скакуна по имени Алмаз, любимого коня его королевского величества. Предоставляю слово обвинителю (прокурору).

(Судья может предложить прокурору вызвать свидетелей обвинения по желанию любого из членов группы.) После прокурора судья предлагает слово адвокату.

Прокурор (обвинитель) придумывает новые подробности кражи и вызывает свидетелей обвинения (в конце процесса) требует подвергнуть преступника казни через четвертование… В устрашение всем подобным субъектам, оскорбляющим наши священные принципы!

Свидетель обвинения может говорить об обвиняемом все что угодно, касающееся его личности и существа дела;

- констатирует, что подсудимый в ту же ночь за баснословную сумму продал королевского скакуна перекупщику из соседнего королевства.

После прокурора судья предлагает слово адвокату.

Адвокат: Единственная вина моего подзащитного — то, что он всегда остается самим собой и не старается выглядеть лучше, чем он есть… Никаких доказательств его причастности к краже Алмаза следствие привести не может. Мой подзащитный — человек с достоинством и, полагаясь на совесть суда, терпеливо идет навстречу судьбе…

- может высказывать протест по характеру обвинения и ведения заседания суда;
- адвокат приглашает свидетелей защиты (из числа свободных членов группы).

Свидетель защиты может говорить о личности обвиняемого и по существу. Например: Я тоже знаю обвиняемого с детства, но я другого мнения о нем. Это неудачливый, но кристально честный малый…

- В ту ночь обвиняемый находился у меня дома, мы играли в шахматы. Он был необычно одет и пожаловался мне, что недавно при купании в озере у него похитили одежду. Кто-то переоделся в его платье, чтобы пустить следствие по ложному пути. Обвиняемого хладнокровно решили погубить его многочисленные недруги!

Второй свидетель защиты: Что касается коня по кличке Алмаз, то я на днях видел его в деревне у родителей конюха Мишеля. Думаю, сам Мишель организовал эту аферу. Подсудимый невиновен!

Обвиняемый (пример последнего слова): Если я кому-то не нравлюсь, это еще не значит, что я вор, игрок в рулетку, убийца, похититель королевского скакуна. У вас темные, средневековые представления о справедливости, неугодного человека вы готовы четвертовать под любым предлогом!

Весь процесс ведет судья: решает, кому предоставлять слово, кому отказывать … (игра может проходить по времени от 30 до 50 минут).

Игра 2. Семейная ситуация

В игре участвуют 7 человек. Каждому выдается карточка, на которой написано содержание роли каждого героя. Ведущий должен знать характеры участников игры, чтобы правильно подобрать им роли. В игре участвуют мать, дочь, сын (младший брат), отец, тетя, бабушка, дедушка. Необходимо заранее указать время игры (чаще всего 20 мин.). К концу игры, после дискуссии героев, участники должны прийти к единому решению, с которым должны согласиться все.

Роли героев:

Дочь: за семейным столом вы сообщаете всем, что собираетесь выйти замуж за негра. Вы любите друг друга. Ваша задача — убедить родных в правильности вашего решения. Вы не намерены его менять;

- скажите родным, что ждете от своего любимого ребенка.

Мать: вы любите свою дочь. Вы шокированы новостью. Вы также любите своего мужа и полностью подчиняетесь его воле. Вы жалеете дочь, но не можете поступить по-своему.

Сын (младший брат): вам на руку этот семейный скандальчик. У вас кончились деньги на наркотики, и вы под шумок решили их попросить у семьи;

- вы хотите перекинуть конфликт на себя и сообщаете, что вы «голубой».

Отец: вы — расист. Категорически против замужества дочери, намерены сделать все, чтобы этого не было.

Тетя: вы приехали из столицы. Там такие браки в моде. Вы считаете, что племянница делает правильный выбор;

- чтобы аргументы стали более вескими, вы говорите, что в молодости вы тоже вышли замуж за негра и прожили счастливо.

Бабушка: вы поражены действиями своей внучки. Вы считаете, что позорно себя так вести. В ваше время такого не было. Вы боитесь, что из-за этого на вашей семье будет проклятье. И вообще внучка еще мала для брака.

Дедушка: вы вообще не любитель всяких скандалов, любитель тишины. Пытаетесь успокоить разгоряченных родственников и абсолютно все равно, чем закончится конфликт, вам нужна только тишина.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Раскройте понятие «роль». Что значит «нормативно одобренный образец поведения личности в группе»?
2. Раскройте понятие «социальный статус». Что значит низкий и высокий социальный статус?
3. Что общего и в чем различие между социальным статусом и ролью?
4. Назовите переменные, определяющие социальный статус индивида в группе.
5. Как определяется социальный статус в группе по социометрической методике?
6. Назовите причины, по которым человек стремится к повышению социального статуса.
7. Какие психологические выгоды имеет человек от высокого социального статуса?
8. Назовите факторы, определяющие социальный статус индивида в группе.
9. Объясните взаимовлияние поведения и социального статуса.
10. Объясните, что значит «поведение, которое человек выстраивает в соответствии с ожиданием группы».
11. Для чего Дж. Мид использовал понятия «роль» и «ролевое поведение»?
12. Объясните, какое отношение «роль» имеет к процессу социализации человека.
13. Приведите общепринятую классификацию ролей и дайте им характеристику.
14. Что такое примитивная группа? Приведите примеры таких групп. Представьте их ролевую структуру.
15. Дайте психологический портрет ролей «главаря» и «авторитета».
16. Дайте психологический портрет ролей «приближенные», «ведомые», «несогласные» и «забитые».
17. Назовите основные правила функционирования примитивной группы. Дайте им характеристику.
18. Чем примитивная группа отличается от коллектива?
19. Ролевая структура детского и подросткового коллективов. Дайте психологический портрет основных ролей детского коллектива: «большинство», «террорист», «камчатка» и т.д.
20. Как различаются по психологическому содержанию роли в детских и взрослых группах?
21. Какую идею преследовал американский психолог Филипп Зимбардо, когда организовывал психологический эксперимент?
22. Какие психологические условия создали для «заключенных» в целях чистоты эксперимента?
23. Почему закрыли эксперимент Филиппа Зимбардо и каковы его последствия для участников?
24. Почему зависимые и пассивные личности переносили заключение несколько легче, чем личности самостоятельные и независимые?
25. Объясните, что значит: «человека можно узнать хорошо, если ему дать возможность исполнять роль».

ГЛАВА 7. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В МАЛОЙ ГРУППЕ

Конфликт — слово греческое и означает столкновение или противоборство. Конфликт может быть внутриличностный, т.е. внутри одного человека, например между его потребностями; межличностный — между индивидами в группе; между одним человеком и группой конфликт также межличностный; межгрупповой — между малыми группами; межстрановой — когда конфликтуют страны, еще это конфликт между большими группами. Если индивидуальная психология изучает внутриличностный конфликт, а социальная психология конфликты между группами, то психология малых групп — преимущественно конфликты межличностные, внутригрупповые.

Важно отметить, что наличие **межличностного и межгруппового конфликта можно констатировать, если в него вовлечены больше чем одна сторона**. Конфликта нет, когда одна из сторон нейтральна. Такое возможно, если партнер или группа не отвечают на претензии противоположной стороны. Например, одна из сторон не видит объективных причин конфликта, не придает им значения или считает ниже своего достоинства выяснять отношения по пустякам.

Таким образом, конфликт между людьми есть, если одна из сторон предъявляет претензии, а другая изменяет свое поведение в соответствии с ними. Наоборот, ситуация представляется бесконфликтной, когда другая сторона своего поведения не меняет.

В настоящем разделе межличностные конфликты рассматриваются в следующем ключе:

1) психологическое содержание межличностного конфликта, т.е. что он собой представляет и как отражается на психологическом самочувствии конфликтующих сторон. Рассматриваются причины межличностных конфликтов;

2) влияние межличностного конфликта на элементы групповой динамики: на социально-психологический климат группы, на ее статусно-ролевую структуру, на лидерское поведение, на поведение и самочувствие индивида в группе;

3) способы разрешения межличностных конфликтов. Также обсуждаются вопросы бесконфликтного поведения индивидов в малой группе.

Виды межличностных конфликтов

В малой группе встречается вид конфликта, который следует назвать «межличностный внутригрупповой». Часто это конфликт между двумя членами одной группы. Однако в группе численностью до 25—30 человек таких «борцов» может быть несколько. Наличие межличностных конфликтов носит диффузный характер: они неожиданно прекращаются, потом возникают вновь. Увеличение численности конфликтов в группе отражает присущую только ей неблагоприятную психологическую атмосферу; эмоциональный фон в такой группе отрицательный.

Межличностными конфликтами следует признать выяснение отношений между микрогруппами. Как правило, в микрогруппу входят от 3 до 5 человек, поэтому в группе до 30 человек микрогрупп может быть несколько.

Межличностным конфликтом считается также противостояние личности и группы. Распространенной причиной этого варианта межличностного конфликта является противостояние в борьбе за власть (или лидерство) в группе. Эту борьбу может вести как микрогруппа, так и один человек. В последнем случае индивид один противостоит группе.

В психологии малых групп возможно рассмотрение межгруппового конфликта, например между малыми предприятиями (до 30 человек). **Универсальной причиной конфликтов между малыми группами является борьба за ресурсы.** Борьба за ресурсы возможна и в рамках одной организации (когда одной группе (бригаде, например) достается больше, чем другим, или они считают, что им достается меньше других). Данная ситуация **при распределении материальных благ переживается как несправедливость, что является источником конфликта.**

Межгрупповые конфликты в борьбе за ресурсы нередко перерастают в настоящие войны. Так называемая «война компроматов» из этой серии. Возникает она между соперничающими группами в борьбе за пост губернатора или место в Государственной думе. Сопровождается конфликт озвучиванием в СМИ (печать и телевидение) неприятной для одной из сторон информации. Конечная цель таких мероприятий — дискредитация другой группы и удаление ее с «поля сражений».

В коммерческой деятельности малых предприятий достаточно много ситуаций, которые можно рассмотреть с позиции **межгруппового конфликта**. Например, борьба за подписание контракта на поставку товара, на строительство, на добычу полезных ископаемых и т.д. Борьба малых групп (предприятий) может сопровождаться очень серьезными решениями, затрагивающими жизнедеятельность многих членов группы. Так, для снижения себестоимости услуг и повышения конкурентоспособности малого предприятия идут на сокращение штатов, урезание заработной платы, ликвидацию социальных пакетов и т.д.

Борьба за ресурсы встречается также в межгрупповых конфликтах детей и подростков. В данном случае ресурсной базой выступает подконтрольная территория. За нее ведется борьба между подростковыми малыми группами. Особенностью такой борьбы является не материальная, а психологическая выгода. Дело в том, что значимость группы, ее восприятие глазами других групп определяется размером подконтрольной территории (подробно об этом в главе «Экология групп и личности»).

Следует отметить, что межгрупповые конфликты в отличие от межличностных переживаются менее болезненно. Конфликт между группами как бы «разбавляется» на всех участников борьбы. Кроме того, лидер группы несет основную нагрузку в таком конфликте.

Причины межличностных конфликтов в малой группе

Во взрослой жизни, в частности в профессиональной деятельности людей, в качестве причин межличностных конфликтов следует выделить: доносительство, сексуальные домогательства, принижение профессиональных заслуг, несоответствие уровня компетентности занимаемой должности, притязания на власть. В последнем случае конфликт разгорается, если несколько человек претендуют на власть в группе.

Абстрагирование от профессиональной деятельности позволяет выделить **универсальные конфликтогены**, они следующие:

- **превосходство.** Демонстрация превосходства в одежде, словах и поступках в адрес партнера воспринимаются последним уничижительно, что вызывает недовольство и конфликт;

- **агрессивность.** Служит источником конфликта, так как злость и гнев, демонстрируемые в адрес партнера, воспринимаются последним как оскорбление;

- **отрицательная публичная оценка личностных качеств партнера.** Конфликт возникает по причине того, что люди воспринимают оценку себя со стороны как унижение собственного достоинства;

- **обман, ложь или попытка обмана**. В ситуации обмана происходит разрушение иллюзий, что выливается в конфликт: иллюзия доброго отношения к себе со стороны других; иллюзия честности других;

- **неприличные жесты**. Реакция на жесты зависит от культуры, которой человек принадлежит. Однако все жесты, относимые к сексуальной сфере, воспринимаются как оскорбительные;

- **критика.** Воспринимается как несправедливость и нарушение личного пространства, что приводит к конфликту с людьми, допустившими критику;

- **манипуляции партнером.** Конфликт возникает, когда партнер начинает понимать, что его грубо используют в узкоэгоистичных целях (подробно об этом в части «Манипулятивные способы влияния» настоящего раздела);

- **оценка национальной принадлежности и вероисповедания человека.** Грубые характеристики национальной принадлежности человека расцениваются как дискриминация или принижение человека перед другими;

- **зависть.** Чувство обделенности должностью, внешностью, успехами приводит к конфликту с теми, которые попадают в сферу зависти;

- **ревность.** Беспокойство, что значимый человек может принадлежать другому, инициирует конфликт с людьми, в адрес которых такие опасения существуют;

- **моббинг** — целенаправленное преследование человека со стороны лидера группы, обусловленное разнообразными узколичностными целями (подробно ниже).

В детских и подростковых малых группах есть своя специфика, поэтому для них **причины межличностного конфликта** следующие:

- негативная характеристика внешности (особенно чувствительна для девочек);
- негативная характеристика физических данных (особенно чувствительна для мальчиков);
- демонстрация членом группы физической силы;
- негативная характеристика интеллектуальных качеств подростка (чувствительна как для мальчиков, так и для девочек);
- низкий социальный статус (например, по данным социометрии);
- реплики о ролевой принадлежности. Некоторые названия ролей имеют обратное значение, поэтому воспринимаются как оскорбительные: **жиртрест** (реплика в адрес худого тела подростка); **красавица** (девочка с недостатками во внешности); **пижон** (плохо одетый подросток); **зануда** (интеллектуально развитой ребенок) и т.д.

Отрицательные и положительные стороны межличностного конфликта

Межличностный конфликт двух или трех человек отражается на психике и физиологии всех членов малой группы. На уровне физиологии человека застрагиваются очень чувствительные стороны, такие как болит голова и повышается артериальное давление. В условиях затяжного конфликта возникает головокружение, нарушается пищеварение и появляются признаки гастрита и колита, в отдельных случаях возможен сбой в деятельности сердечно-сосудистой системы, например возникает тахикардия. Длительный межличностный конфликт приводит к серьезным функциональным заболеваниям, таким как гипертония, язва желудка, атеросклероз, стенокардия и т.д.

Основное негативное психологическое **следствие конфликта заключается** в том, что он **закрепощает человека**, **препятствует его личностному и профессиональному росту.** Человек, вовлеченный в конфликт, постоянно думает о нем, не хочет идти в группу, избегает сотрудничества, снижает усилия, а в крайних случаях может саботировать работу группы, например всячески мешать сотрудничеству, внося элементы раздора, распространяя сплетни и ложную информацию.

В крайних случаях межличностный конфликт может привести к разрыву с группой одной из противоборствующих сторон, а также к расколу группы в целом.

Межличностный конфликт может быть рассмотрен также с позитивных сторон. В качестве важного положительного момента следует выделить возможность выйти на новый уровень сотрудничества в группе. Дело в том, что конфликт убирает разногласия, препятствующие эффективному взаимодействию. Препятствия оговариваются, правда, иногда в аффективной форме, но осознаются и частично снимаются.

К. Ойстер считает, что позитивным итогом межличностного конфликта бывает выявление талантливых и способных членов группы: «Человек, доныне не проявлявший в группе какой-либо заметной активности, может начать предпринимать решительные шаги, дабы помочь скорейшему разрешению конфликта» (Ойстер, 2004).

ЧАСТЬ 1. Характеристика основных причин межличностного конфликта

Моббинг и буллинг как причина межличностного конфликта

Причиной межличностного конфликта в малой группе часто является моббинг. **Моббинг** (от англ. to mob — нападать толпой) — **целенаправленное преследование человека.** На конкретного человека специально организуются нападки, ущемляющие его достоинство; унижения с целью посеять страх и неуверенность; оскорбления, которые могут затрагивать моральные стороны взаимоотношений человека в группе. Впервые этот термин в таком значении применил шведский психолог и доктор медицины Ханц Лейман, занимавшийся в начале 80-х годов XX века исследованием микроклимата на рабочих местах (Соловьев, 2009).

Спустя десять лет, т.е. в 1991 году, появился термин «буллинг». Хотя моббинг и буллинг — схожие понятия, однако моббинг — это преследование человека со стороны руководителя группы, непосредственного начальника, который вовлекает других в систематическую и часто повторяющуюся травлю. Буллинг — это преследование одним из членов группы другого. **Буллинг (англ.)** — **агрессия**. Один из членов группы может выступать активной стороной и проявлять открытую агрессию в адрес другого члена группы.

Х. Лейман определил большое количество способов влияния на человека, типичных для моббинга. Основные из них, применяемые в малой группе взрослых людей, следующие: утаивание необходимой информации, социальная изоляция, клевета, непрекращающаяся критика, распространение необоснованных слухов, высмеивание, грубые окрики и т.д. Здоровье и психическое состояние человека, подвергающегося моббингу, сильно страдают, так как появляются заболевания на нервной почве и чувство социальной неполноценности.

Примеры моббинга приводит известный советский педагог и новатор А. С. Макаренко. В 1920 году на Полтавщине он руководил детской колонией для несовершеннолетних правонарушителей. Позднее в литературных трудах Макаренко вспоминал, что приходилось использовать жесткие методы воспитания, которые он считал непедагогическими. Метод, за который педагогу было стыдно, связан с групповой изоляцией личности. **Группа договаривалась не разговаривать и всячески игнорировать конкретного воспитанника колонии.** Макаренко подчеркивал, что данная практика применялась как крайняя и, как правило, к заядлым лентяям, беглецам из колонии, вороватым воспитанникам. Выдерживали данный метод далеко не все, если не единицы. В качестве негативных последствий метода следует назвать «психологический надлом человека». Так, не выдержав групповой изоляции, такой воспитанник отказывался от своих потребностей в сторону потребностей группы. Такую уступку можно назвать потерей индивидуальности. Человек уступал группе, соглашался и растворялся в ней. В последующем такой воспитанник становился марионеткой группы, готовой выполнять любые ее требования.

Во взрослой жизни моббинг как элемент социального конфликта наиболее часто проявляется при столкновении по вопросам власти, карьерного роста, денежного вознаграждения, распределения функциональных обязанностей и т.д.

Мотивы, побуждающие человека к моббингу в профессиональных малых группах (отдел, звено, бригада), следующие:

- сознательная неприязнь к партнеру, причины которой коренятся в его культуре, воспитании, личностных особенностях;
- столкновение интересов, борьба за обладание ресурсами и властью;
- зависть и ревность к члену группы;
- желание руководителя «приструнить» строптивого сотрудника, проучить его, поставить на место;
- социальный заказ со стороны (желание освободить место для нужного человека) и т. д.

Преследование человека в моббинге может быть неосознанным, осознанным и управляемым. Наиболее агрессивным считается управляемый моббинг. В этом случае агрессивные

действия предпринимаются группой нападающих с целью выполнения негласных установок руководителя группы.

В подростковой среде моббинг также встречается. Он может быть организован авторитетным подростком, а также взрослым, например учителем, классным руководителем, администрацией общеобразовательной школы.

Мотивы, побуждающие к моббингу и буллингу в подростковой среде:

- бессознательная неприязнь к сверстнику. Он рассматривается как несимпатичный человек; моббинг чаще всего организуется в адрес подростка, имеющего физический дефект;
- борьба за власть в неформальной подростковой группе;
- предательство группы одним из ее членов (данная ситуация подробно описана в повести В. Железникова «Чучело»);
- слабый подросток, не умеющий за себя постоять. В отношении слабого срабатывает животный инстинкт на его уничтожение;
- желание подчинить самостоятельного подростка. Например, физически сильный двоечник тиранит, унижает отличника;
- национальные признаки и вероисповедание жертвы (во взрослой среде данные мотивы проявляются редко).

Наличие моббинга специфически характеризует группу. Так, психологический террор и преследование обычно случаются в незрелом коллективе. Если для подростковых групп это явление частое и почти нормальное, то для взрослых — это серьезный сигнал неблагополучия эмоционального климата группы.

Моббинг и буллинг всегда осуществляются только с целью дискредитации индивида в группе — заставить его совершать грубые ошибки. Для этого используются морально сомнительные приемы от неприличных скрытых жестов до открытого унижения. Индивид, находящийся в плену моббинга, чувствует себя психологически раздавленным и часто срывается на ответные грубые действия. Однако жертва моббинга проигрывает, когда поступает по схеме «ты мне — я тебе». Так, грубость со стороны жертвы дает основание инициаторам тирании применять еще более жесткие методы воздействия.

Можно выделить следующие универсальные способы воздействия на партнера, применяемые в моббинге и буллинге в группе взрослых людей:

1) вербальная агрессия (провокационные вопросы; лживые утверждения; утверждения, построенные на оценке характера человека, сомнения в уровне его интеллекта, эмоциональные нападки и угрозы; недоверие к его словам, их демонстративное игнорирование; обвинение в чем-либо, построенное «на песке» и др.);

2) невербальная агрессия, которая сопровождается грубыми жестами и позами. Агрессор использует: указующий перст, сжатую кисть, резкие движения руками угрожающего характера, демонстративные отворачивания от партнера;

3) демонстрация своего превосходства (грубое и надменное прерывание человека, выражение несогласия прежде, чем партнер успеет высказать собственную мысль; игнорирование объективных и обоснованных доводов и т. д.);

4) действия, выражающие неприязненное отношение к личности (бойкот со стороны коллег; размещение на рабочем столе человека различных посторонних предметов; развешивание анонимных карикатур и др.);

5) вспышки гнева, сопровождающиеся грубыми высказываниями, унижающими личность человека, провоцирующими его на ответное некорректное поведение;

6) демонстративный отказ от предложений объясниться по спорным вопросам;

7) специальное сокращение сроков выполнения человеком поручений либо нарочитая медлительность в принятии решений, касающихся выполненных им заданий;

8) умышленное утаивание полной и достоверной информации, необходимой для деятельности человека;

9) безосновательное занижение размера вознаграждения за выполненную работу;

10) перемещение в кабинете рабочего места человека с целью его морального угнетения;

11) намеренное распространение ложной информации и слухов о человеке;

12) рассмотрение сфабрикованных жалоб и докладных, которые по объективным причинам не могут привести к наложению на человека дисциплинарного взыскания;

13) действия, направленные против человека и квалифицируемые как сексуальное домогательство.

Объяснение моббинга и буллинга в социально-психологических теориях

Напомним, что моббинг — это психологическая травля одного человека несколькими членами группы под началом ее руководителя. Буллинг — психологическая травля «один на один», т.е. одним членом группы другого ее члена, как правило не умеющего за себя постоять.

Целесообразность психологического террора в адрес конкретного человека возможно объяснить с позиции **теории Мартина Селигмана — выученная беспомощность**. Систематическая травля жертвы преследует цель сделать ее пассивной и апатичной; развить чувство неуверенности, бесполезности активных действий. Жертва становится податливой групповому влиянию.

Мартин Селигман обратил внимание, что беспомощность человека развивается, если он обладает внешним локусом контроля. В этом случае человек в своих неудачах винит обстоятельства, других людей; ответственность в личных неудачах перекладывает на других. Наоборот происходит, если человек в своих неудачах винит себя, т.е. обладает внутренним локусом контроля. **Тренировка способности к внутреннему локусу контроля позволяет противостоять психологическому давлению со стороны группы.**

Объяснение моббинга в теории следования правилам. Преследование жертвы осуществляется по правилам, которые диктуются руководителем группы. Индивид может отдавать отчет в своем агрессивном поведении, но оправдывать его существующими правилами. Активными сторонниками групповых правил становятся неумные, зависимые, а также неуверенные в себе члены группы. Они отдаются во власть иллюзорных правил, регламентирующих жизнь.

Преследование несогласных с групповыми нормами может быть прописано в правилах, которые инициирует нечистоплотный руководитель группы. Члены группы совершенно не задумываются о правомерности преследования, так как находятся в рамках ложных правил.

Некоторые вовлекаются в преследование жертвы только потому, что боятся оказаться на ее месте. Боятся, что против них возможен террор. Соответственно, участие в моббинге, т.е. групповом преследовании жертвы, — это возможность уйти от группового насилия.

Моббинг с точки зрения **ролевого поведения.** Человек ведет себя так, как того ожидает группа. Вовлечение новых участников группы в психологическую травлю — это поведение в соответствии с ожиданиями группы. Некое активное сообщество ожидает, что его поддержат члены группы, занимающие нейтральную позицию. Нейтральное сообщество начинает подыгрывать активной стороне, а затем вовлекается в преследование жертвы и становится активной стороной.

Моббинг с позиции теории конформизма. Индивид в силу своей внушаемости и конформизма априори уступает руководителю и групповому давлению. Поэтому активная группа или ее часть может убедить нейтральных членов группы в необходимости участия в преследовании жертвы.

Вовлеченные в моббинг участники могут сопротивляться, понимать неправомерность своих действий, но с некоторых пор начинают рассматривать преследование жертвы как психологическую игру. Появляется азарт преследования. Большую активность в этом демонстрируют бывшие жертвы, а также члены группы, относимые к ролевой позиции «ведомые» и «забитые» (их психологический портрет представлен в главе «Роль, ролевое поведение и социальный статус»).

Моббинг с позиции теории обмена ценностями. Индивид ожидает получения ценностей от группы и ее руководителя за присоединение к групповому преследованию жертвы

и надеется, что его поведение будет оценено по достоинству, т.е. он получит материальную выгоду, а также психологическую помощь в случае необходимости.

Возможен также словесный договор индивида с руководителем группы о материальных и психологических дивидендах в случае присоединения к групповому гонению жертвы.

Моббинг с позиции социального статуса. Индивид стремится к повышению своего социального статуса, а присоединение к преследованию жертвы является возможностью повысить привлекательность в глазах активных участников, а также поднять свой социальный статус в группе. Преследование жертвы предполагает некое сотрудничество участников, способствующее единению группы. Сопричастность общему делу, особенно безнравственному, включает механизм защиты, и группа начинает воспринимать себя исключительной, а ее членов — заслуживающими поддержки и одобрения.

Моббинг также можно объяснить с позиции феномена «авторитета», «деиндивидуализации» и «огруппления мышления».

Феномен авторитета. Индивиду свойственно демонстрировать повышенную активность в ситуации влияния авторитетного человека. Авторитетность руководителя группы в глазах некоторых ее членов способствует их вовлечению в неблаговидные деяния (подробно данный феномен описан в главе «Лидерство в малой группе»).

Феномен деиндивидуализации. Нравственные нормы, существующие в сознании каждого индивида, в группе притупляются. Происходит отключение индивидуального сознания, поэтому многие ее члены не видят ничего предосудительного в психологическом терроре. Он возможен по причине размывания ответственности между членами группы, а там, где ответственность несет группа, не ответствен никто в частности.

Феномен огруппления мышления. Некоторые члены группы очень зависимы от коллективного настроения. Эта зависимость основана на инстинктивном чувстве, что большинство не ошибается: выбор жертвы — это всегда правильное решение группы (или ее руководителя). Не все члены группы могут быть согласны с коллективным решением о психологическом гонении жертвы, но подчиняются этому из чувства солидарности.

Несогласные с решением группы могут не присоединяться к большинству и занимать нейтралитет, но отказываются обсуждать неблаговидные групповые явления, защищаясь стереотипом, что «мусор из избы выносить не стоит».

ЧАСТЬ 2. Манипулирование как источник межличностного конфликта

Под манипуляцией понимают скрытое (или подсознательное) воздействие на собеседника с целью добиться поведения, выгодного манипулятору. Подсознательное воздействие придает манипуляции некий мистический оттенок, что многих людей настораживает. В этой связи манипуляция иногда расценивается как вид противоправного поведения. В этом аспекте манипуляцию следует рассматривать как источник межличностного конфликта.

В настоящем разделе информация подается по следующей схеме: «Что такое манипулирование», «Виды манипулирования», «Содержание манипулирования», «Способы преодоления манипуляций».

Манипуляция может быть грубой, когда бесцеремонно обманывают партнера по общению, но чаще это вид воздействия, при котором **человека бессознательно настраивают на совершение поведения, не совпадающего с его желаниями.**

Как вид психологического воздействия на человека теория манипуляции стала активно изучаться после открытий в начале XX века идей школы бихевиоризма. Напомним, что в бихевиоризме поведение человека является автоматическим ответом на стимульное воздействие извне. Следует подчеркнуть, что понимание детерминантов поведения в современной научной школе психологии сознания совершенно другое: признается, что поведение человека обусловлено его индивидуальным мышлением и мыслительной оценкой ситуации.

Таким образом, **в манипулировании реакция — это автоматическое, т.е. бездумное, поведение человека в ответ на воздействие со стороны**. Стимул — это воздействие (в словах, жестах, поступках), запускающее автоматическое поведение человека.

Манипулирование можно представить как простым, так и сложным явлением. Самым простым манипулированием является поведенческий ответ партнера на приветствие «здравствуйте». Элементарное манипулирование присутствует во всех случаях, когда человек применяет известные воздействия, привязанные к конкретным эмоциям: «угроза — эмоция страха», «поощрение — эмоция радости», «увольнение (или угроза увольнения) — эмоция печали». Сложнее манипуляции, ориентированные на индивидуально-психологические качества человека. В данном случае манипулятором подбираются воздействия, отвечающие психотипу партнера по общению. Знание психотипа партнера позволяет использовать угрозу с целью инициации злости, а поощрения — с целью притупить бдительность партнера. Еще более **сложное манипулирование проявляется в схеме воздействия, когда партнер по общению совершенно не подозревает, что его используют.** Можно сказать, что это высший уровень манипулирования, состоящий из серии воздействий, конечной целью которых является нужное поведение партнера или людей.

Замечено, что прием манипулирования используют люди, которым работа (или учеба) не нравится или они устали от нее. **Манипуляция другими людьми превращается в развлечение**. Преподаватель «развлекается», когда запугивает студентов сложностями на экзамене. Студенты, манипулируют преподавателем, «развлекаясь» жалобами на нездоровье и на проблемы в семье.

Манипуляцию применяют в ситуации, когда предполагают решить насущные вопросы наиболее коротким путем, не прибегая к длительным и напряженным усилиям. Наглядным примером может послужить взятка чиновнику для решения вопросов, входящих в его компетенцию. Манипуляцией также является взятка преподавателю вуза от студента, который не хочет готовиться к экзамену.

Искусный манипулятор знает, что нужно сказать или сделать в адрес партнера, чтобы разозлить его или, наоборот, задобрить. То есть в **представлениях манипулятора обязательно содержится знание о том, какая реакция должна последовать на предъявленный стимул**. Поэтому эффективная манипуляция всегда исходит от профессионала, знающего о последствиях своих приемов и действий.

Манипулирование поведением других может быть рассмотрено с позиции негатива и позитива. Так, **негативное манипулирование основано на вызове эмоций партнера,** тогда как позитивное — ориентировано на активацию его мышления. Стимулирование эмоций — это стимулирование поведения, соответствующего этим эмоциям. Например, вызов у партнера эмоции страха заставляет его убегать, а при вызове эмоции гнева, наоборот, драться. **Стимуляция мышления является позитивным манипулированием**, так как заставляет человека оценивать ситуацию, искать способы ее разрешения.

Стимуляция эмоций и мышления может осуществляться в одних словах, но с различным семантическим содержанием. Например, эмоция страха включается после слов: «Я тебя накажу, так как ты не выполнил задание». Манипуляция с ориентацией на мышление предполагает другой речевой оборот, например: «Давай подумаем, что можно сделать в этой ситуации, чтобы в оставшееся время выполнить задание».

Часто манипуляцией занят тревожный человек, особенно который беспокоится по поводу своей работы. Для него лучший способ уйти от тревоги — это заставить тревожиться своих недругов и соперников. Данный прием используют руководители, создавая проблемы своим конкурентам, например подчиненным. Пока конкуренты волнуются и переживают воздействие в свой адрес, сам манипулятор может быть спокоен. Таким образом, манипулирование в адрес партнера по общению приводит к его закрепощению.

Существует огромное количество способов манипуляции другими. Автор книги «Психология влияния» Р. Чалдини предлагает способы, или «тактики», влияния на людей, которые в настоящем пособии будут рассматриваться в аспекте манипулирования.

Способы, или тактики, манипулирования основываются на законах функционирования психики. Р. Чалдини выделяет следующие психологические законы:

- взаимного обмена;
- социального доказательства;
- обязательства и последовательности;
- благорасположения;
- авторитетности;
- дефицита.

Перечисленные психологические законы основываются на мыслительных стереотипах человека, направляющих его сознание в определенное русло, что приводит к серьезным ошибкам. Манипуляторы используют эти ошибки в эгоистических целях. Так, **мыслительный стереотип, основанный на законе «авторитета», гласит**: «Если так говорит авторитетное лицо, это должно быть верно». Манипуляторы ссылаются на мнение авторитетов, которым люди верят без раздумий, их утверждения не обсуждаются (см. эксперимент С. Милграма в разделе «Лидерство …»).

Мыслительный стереотип, основанный на законе «взаимного обмена»: «Если сделали подарок или оказали услугу, то нужно обязательно ответить тем же». Манипуляция заключается в том, что неприятные или вызывающие неприязнь люди, делая подарок, тем самым вынуждают выполнять их требования.

Мыслительный стереотип, основанный на законе «социального доказательства»: «Если большое количество людей придерживается определенного поведения и мнения, то оно правильное». Во влиянии на человека манипулятор ссылается на мнение большинства, на их поведение, которое для многих людей считается образцовым. Манипулятивными фразами являются: «так делают все» или «мнение большинства всегда правильное».

Мыслительный стереотип, основанный на законе «обязательства и последовательности»: «Если озвучил (дал) обещание, то его нужно обязательно выполнять». Манипулирование заключается в том, что партнера по общению заставляют дать обещание в присутствии других.

Мыслительный стереотип, основанный на законе «дефицита»: «Если услуга или товар стоят высоко, то они качественные». Манипулирование заключается в существенном завышении ценника на товар или услугу.

Мыслительный стереотип, основанный на законе «благорасположения»: «Если поступки совершили знакомые и приятные люди, то их можно и нужно повторять». Чтобы повлиять на человека, манипулятор входит в круг его знакомых или старается понравиться.

Манипулятивные способы влияния

Закон «взаимного обмена» следует признать одним из древних. С давних времен люди обменивались товарами, продуктами своего труда. Этот прием давал возможность выживания. В ответ на услугу или товар совершенно естественно человек получал равноценный обмен. Тот, кто не отдавал услугу или товар, т.е. не обменивался, не выживал. Таким образом, законом общежития является возвращение услуги.

Манипуляторы используют правило взаимного обмена, поэтому специально оказывают услугу или делают подарок. Как правило, они ожидают ответа, благодарности, знака признательности.

Согласно закону «взаимного обмена», поведение должно быть зеркальным, т.е. действовать в отношении людей нужно таким же образом, как эти люди действуют в отношении партнера. На добрые поступки нужно отвечать добром; на услугу — равноценной благодарностью; на подарок — подарком и т.д.

В основе ответных действий на услугу (товар) — чувство морального обязательства перед партнером. Поэтому небольшая любезность может породить чувство признательности, вынуждающее согласиться на оказание гораздо более важной ответной услуги.

Правило взаимного обмена налагает обязательства, от которых хочется поскорее избавиться. Человек, задержавший услугу, часто переживает чувство вины, дискомфорт. Цель манипулятора — породить у партнера чувство долга, чувство вины, психологический дискомфорт.

Согласие на услугу предполагает согласие с манипулятивными действиями со стороны партнера. Несогласные с услугой партнера несогласны с его манипулятивными действиями.

Наряду с услугой можно использовать прием «уступка партнеру». Тот, кому сделана уступка, должен ответить обратной уступкой. Манипулирование уступками выглядит следующим образом. Партнер сначала выдвигает большое требование, а после отказа с противоположной стороны — более мелкое и легкое. Целью манипулятора является именно выполнение легкого требования, которое является уступкой после первого серьезного требования. **На практике это выглядит следующим образом.** Если человеку нужно 5000 рублей получить от родителей (или прибавку к заработной плате), то начинать нужно с 50 000! Или если хочется отдохнуть на море, а денег нет, то нужно объявить родителям о своем желании иметь отдельную квартиру, так как выходите замуж (женитесь) на втором курсе вуза. После стенаний родителей нужно с ними согласиться в обмен на морское путешествие.

Грамотный манипулятор обычно начинает с выдвижения жестких требований, выполнение которых вызывает массу сопротивления и недовольство партнера. Затем следует серия уступок вплоть до положений, которые автор манипулирования для себя обозначил. Выдвижение жестких требований с последующей уступкой положительно характеризует манипулятора в глазах партнера. Манипулятор после серии продуманных уступок воспринимается как человек, с которым можно договориться.

Человек, добившийся уступок в свой адрес, доволен ситуацией, его уверенность в своих способностях возрастает. Осознание своих «умений» приводит к удовлетворенности и согласию с партнером-манипулятором. Таким образом, грамотный манипулятор должен отступить от первоначальных жестких требований, чтобы партнер почувствовал свою значимость и свои умения.

Уступка партнеру позволяет манипулятору настоять на своем требовании в будущем. Например, манипулятор — руководитель группы — предлагает рядовому сотруднику **легкую** сверхурочную неоплачиваемую работу, но после его согласия благодарит и оговаривает ее выполнение в будущем. Со временем манипулятор увеличивает требования к работе, но она выполняется партнером, так как он получил отсрочку, т.е. уступку, за которую благодарит.

Противодействие правилу взаимного обмена. Манипулятору можно и нужно противодействовать. Для этого важно понимать цель оказанной услуги: это благодарность, бескорыстный подарок или трюк, рассчитанный на получение ответной услуги. Если услуга и подарок сделаны с корыстной целью, то нужно корректно об этом сказать: «Скорее всего, я не смогу ответить тем же», «Извините, но я не смогу оправдать ваши ожидания» и т.д.

Закон «обязательство и последовательность». Замечено, что люди очень ответственно относятся к словам, которые произносят. Поэтому **высказанные слова — это принятые обязательства**. После того как решение принято, а выбор сделан, люди склонны вести себя последовательно, т.е. в соответствии с принятым решением. Этому способствует механизм оправдания собственных поступков. С другой стороны, чрезмерная критика себя приводит к когнитивному диссонансу (подробно см. информацию на одноименную тему).

Обязательство — это сделанный выбор, данное обещание, принятое решение, высказанное согласие по каким-то вопросам. Последовательность — это действия, соответствующие обещаниям и решениям.

Принцип обязательства и последовательности показывает, насколько человек ответственно относится к своим словам: сказал и сделал, пообещал и выполняет. Р. Чалдини отмечает, что стремление к последовательности является главным мотиватором человеческого поведения. Желание выглядеть в глазах других последовательным представляет собой мощное орудие социального влияния, часто заставляющее человека действовать вопреки

его собственным интересам. **Человек как бы находится в плену собственных обещаний и принятых решений.** Таким образом, феномен данного обещания приводит к автоматическому реагированию. Действия включаются сразу же после высказанных обещаний.

В обществе принято отвечать за свои слова. Поэтому регулятором последовательности выступают другие люди, которые внимательно следят, чтобы слова воплощались в действия. Те, кто не выполняет обещаний, оцениваются обществом негативно. В российской практике на этот счет есть поговорки «Дал обещание — держи его», «Назвался груздем — полезай в кузов».

Установка, что слова и дела не должны расходиться, нашли отражение в названии непоследовательных людей. Человек, не выполняющий обещаний, в российской практике называется болтун, необязательный человек, пустозвон, безответственный и т.д.

В следовании принятым обязательствам есть определенный смысл. Человек, принявший на себя обязательства, освобождается от необходимости тратить умственную энергию на оценку принятых решений и действий. Интеллект отключается, так как выполнение обещаний по форме является автоматическим реагированием. Когда работает правило, мозг человека отдыхает! Также всегда можно сослаться на правило: «Я обещал …», «не могу иначе…», «пацан сказал — пацан сделал». Таким образом, правило обязательства и последовательности разгружает интеллект человека, что позитивно сказывается на его самочувствии. Следование правилу помогает человеку уйти от проблем. «Я принял решение и больше не хочу беспокоиться». Посредством этого правила человек уходит от выработки решений, размышлений, логического анализа, что всегда сопровождается беспокойством, от которого хочется уйти.

Манипулятор знает об особенностях человеческой психики — стремлении человека быть последовательным. Стратегия манипулятора направлена на то, чтобы заставить партнера согласиться, дать обещание, сделать заявление. После этого партнер готов к выполнению действий, к которым его подталкивают. Согласие партнера можно получить письменно или устно. В коммерческих структурах согласие на покупку товара получают предоплатой. Например, такой подход использует автомобильная компания «Рено», которая практикует работу по предоплате. Человек оплачивает десять процентов стоимости автомобиля и ждет два-три месяца, когда будет готов автомобиль, выполненный специально для него. Разновидностью данного подхода является оформление товара в кредит. Согласие на кредит является обязательством человека перед манипулятором, в данном случае магазином.

В элементарных манипулятивных практиках распространены приемы получения от партнера слова «да». Как только на усилия манипулятора получено «да», то он может быть уверен в выполнении задуманных схем. Таким образом, главная задача манипулятора при получении «да» — это формулирование логически выверенных предложений, направленных на партнера.

С целью противодействия манипулятору важно понять силу обязательств, которые манипулятор пытается навязать партнеру. Если манипулятор просит о масштабных обязательствах, то следует категорично сказать «нет». Надо научиться говорить «нет» всякий раз, когда появляется ощущение закрепощения. С другой стороны, важно помнить, что манипулятор может начать с получения малых «да», а после серии уступок перейти к масштабной манипуляции. Важно постоянно обращаться к своей интуиции всякий раз, когда хочется на манипуляцию ответить «да».

Закон «благорасположения» объясняет характер влияния знакомых или просто приятных людей на поступки конкретного человека. Советы и рекомендации этих людей являются для него побуждением к совершению поступков, к которым его сознательно подталкивают. В рамках закона «благорасположение» манипулятор часто использует приемы «хорошего отношения к партнеру» (подробно об этом в разделе «Общение и взаимодействие в малой группе»).

Чаще всего в манипулятивных целях используется физическая привлекательность, которая ассоциируется с добротой, честностью, дисциплинированностью партнера по общению. Приятному человеку трудно отказать, если он рекомендует (или просит) купить, обратить внимание, оказать услугу. Человеку неприятному отказать проще.

Р. Чалдини приводит примеры преимуществ, которыми обладают внешне привлекательные люди. Им отдают предпочтение при приеме на работу; у них в среднем выше заработная плата за ту же должность, что у других; приговоры судей в адрес привлекательных подсудимых в три раза мягче приговора в адрес непривлекательных; красивые люди чаще получают помощь, чем некрасивые, и т.д. (Чалдини, 2002).

Представим ряд базовых приемов, используемых манипулятором в рамках закона «благорасположение»:

- организация своей внешности. Чтобы влиять на других людей, манипулятор эксплуатирует приятную внешность;

- организация похожести на других. Чтобы обеспечить симпатию в свой адрес, манипулятор демонстрирует похожесть на партнера. Понравиться партнеру можно сходством во мнениях, происхождении, в речи, но чаще всего в одежде;

- организация комплиментов в адрес партнера. Человек внимательно прислушивается к похвале в свой адрес, поэтому комплименты, организуемые манипулятором, очень часто находят благодарного слушателя;

- организация знакомого имени. Знакомые люди нравятся больше, чем незнакомые. Поэтому манипулятор с целью влияния на людей входит в круг их знакомых.

Противодействие закону «благорасположение». В свое время ирландский драматург и писатель конца XIX века Джордж Бернард Шоу, известный своими афоризмами, говорил: «Если люди со мной соглашаются, значит — я делаю что-то не так!». Важно помнить, что хорошее отношение часто демонстрируют специально, чтобы усыпить бдительность, сделать человека податливым. Часто за хорошим отношением скрывается грубая манипуляция.

Закон «социального доказательства»: большинство не может ошибаться, поэтому то, что делает большинство, является правильным. Апеллирование к мнению большинства является приемом манипулирования поведением партнера по общению.

Люди с удовольствием следуют поведению и мнению большинства. В этом следовании за большинством масса положительных моментов: не нужно принимать решения, анализировать, напрягать интеллектуальные ресурсы — достаточно посмотреть на действия других и повторить их. А если результат индивидуальных усилий отрицательный, то всегда можно сослаться на пример большинства, которое оказало влияние.

Типичным примером следования за действиями и мнениями большинства является массовый митинг, шествие, выступление в поддержку кого-либо или чего-либо. Эти мероприятия фактом своего существования побуждают индивидов быть причастными к таинствам массовидных явлений.

Закон социального доказательства часто используют в торговле, когда говорят, что «данный товар быстро раскупается»; «услугами этого банка пользуются все пенсионеры»; «данная марка автомобиля является самой покупаемой на рынке» и т.д. Во всех этих случаях происходит манипулирование сознанием покупателя, которого ориентируют на поступок, сделанный большинством. Таким образом, пример большинства заразителен.

Манипулированию большинством легко поддаются неуверенные люди, сомневающиеся. Если ситуация противоречивая, то неуверенный человек начинает оглядываться на других. Конечно, **манипуляторы высматривают сомневающихся людей**, оказывая на них более сильное влияние.

Манипуляцию посредством закона социального доказательства можно наблюдать повсеместно. Например, на телевидении, когда за кадром звучит смех, подсказывающий зрителю смешные сюжеты; в интернет-магазине, когда даются сведения о большом количестве покупателей товара или услуги; в подземном переходе, когда музыкант высыпает бумажные деньги на лоток, показывающие повышенный спрос на его выступления, и многое другое.

Способы преодоления закона «социального доказательства». Опыт подсказывает, что большинство не всегда право. Поэтому важно привести **негативные примеры социального доказательства**. Негативизм можно увидеть везде, где толпа заставляет человека совершать действия, не свойственные ему в одиночку. Вот эти примеры:

- в присутствии большинства индивидуальное сознание становится безучастным к происходящему, например к преступлению. Каждый человек надеется на другого, поэтому многие ведут себя пассивно. Феномен пассивности индивидов известен в теории психологии коллектива, изучаемой на российской практике. 10% членов коллектива можно назвать инициативными, а остальные 90% относятся к так называемому балласту, или «офисному планктону». Этот балласт, или индивидуальная безответственность, является порождением коллективной ответственности;

- волнение большой массы людей передается индивидам, наблюдающим толпу. Негативное влияние толпы на индивида особенно проявляется при панике. Заразиться ею легче в толпе, а освободиться от этого чувства лучше в одиночку;

- в толпе легче оказаться без помощи. Толпа не оказывает индивиду помощи, так как каждый член толпы надеется на другого. Поэтому помощь легче получить в присутствии одного человека.

Закон «дефицита». Людей привлекают вещи и события малодоступные. Поэтому манипуляторы для привлечения внимания к явлению делают его дефицитным или подают информацию о его дефицитности. Важными для человека являются малодоступные или совсем недоступные услуги, книги, фильмы, путешествия. Однако как только они переходят в категорию общедоступных, интерес к ним у большинства людей пропадает.

Малодоступными, т.е. дефицитными, следует признать не только редкие, но и запрещенные вещи и услуги. В советские времена любые книги, а запрещенные особенно, пользовались, несмотря на их высокую стоимость (по тем временам), повышенным спросом. Повышенным спросом пользовались холщовые штаны, известные как джинсы, иностранная валюта, легковые автомобили, высшее образование и многое другое. Сегодня все эти явления доступны, но повышенный интерес сохраняется, что можно объяснить только отсроченным спросом. В этом случае человек реализует свою напряженную потребность, сдерживаемую в ситуации дефицита, а сегодня реализуемую.

Итак, закон дефицита работает следующим образом: люди интересуются запрещенным, малодоступным и редким товаром и услугой, а после насыщения рынка спрос продолжается некоторое время, что объясняется отсрочкой потребностей.

В состоянии дефицита человек испытывает дискомфорт, это заставляет его предпринимать шаги по его преодолению. Например, если людям указать на утрату, то это заставит их действовать, тогда как рассказ о преимуществах не приведет человека к активности. **Грамотный манипулятор будет сообщать о трудностях, которые человек испытает**, если откажется от выгодных предложений. **Неграмотный манипулятор начинает описывать преимущества** товара или услуги.

Таким образом, чтобы заставить человека предпринимать действия, манипулятор рисует картину неприятностей (утрата, потеря). Например, чтобы привлечь человека в высшую школу, манипулятор начинает сообщать о трудностях без высшего образования; покупателю автомобиля сообщать о неудобствах, которые он может испытать без автомобиля; больному, чтобы заставить его лечиться, врач-манипулятор начнет сообщать о тех проблемах, которые у него могут возникнуть и т.д.

Манипуляторы, использующие закон дефицита, практикуют следующие приемы:

- говорят о трудностях, которые человек испытает, если не сделает то, не совершит того;

- говорят об ограничении количества услуги. Привлекательность услуги (товара, вещи) в глазах людей возрастает, если возникают препятствия на пути ее доступности;

- говорят о лимите времени, в течение которого можно воспользоваться услугой. Если устанавливаются сжатые сроки приобретения услуги (товара, вещи), то ее привлекательность в глазах людей возрастает;

- говорят о запрещенной услуге (или товаре). Известно, что запретное манит, поэтому любое запрещение сопровождается усилением желания получить запретное. Типичным примером запрещения, вызывающим активность по ее преодолению, является запрет порнофильмов в инете для детей.

Способы преодоления закона «дефицита». Никогда не торопиться с покупкой, так как первый товар всегда завышен в цене. Это правило работает для всех сфер жизнедеятельности людей. Так, на экзамене к первому студенту самые завышенные требования; первый товар при выпуске самый некачественный; первая лекция — самая неудачная и т.д.

ЧАСТЬ 3. Способы разрешения межличностных конфликтов

Существует несколько социально-психологических теорий, объясняющих с разных сторон возможности разрешения межличностных конфликтов в малой группе:

- пристройка по А. Б. Добровичу. Межличностный конфликт возникает, когда партнер использует поведение «пристройка сверху»; разрешение конфликта возможно использованием позиции «пристройка рядом»;

- ролевая трансакция по Э. Берну. Межличностный конфликт возникает, когда партнер использует роли «родитель» и «дитя»; разрешение конфликта возможно с помощью роли «взрослый»;

- амортизация по М. Литваку. Межличностный конфликт возникает, когда партнера по группе оскорбляют целенаправленно; разрешение конфликта возможно с помощью метода «Амортизация»;

- настоять на своем по У. Дайер. Межличностный конфликт возникает по разным причинам; разрешение конфликта возможно методом «настоять на своем».

Конфликтность ролевой позиции

Самыми конфликтными следует назвать трансакции с участием «родителя» и «дитяти». Все трансакции с участием роли «взрослый» являются неконфликтными. Также использование данной ролевой позиции позволяет разрешить межличностный конфликт.

Конфликтные трансакции (взаимоотношения) «родитель» и «дитя» возможны в двух комбинациях:

1. Трансакция «родитель» — «дитя» является конфликтной, если первый опекает, подавляет, унижает, чрезмерно заботится.

2. Трансакция «дитя» — «родитель» является конфликтной, если первый демонстрирует беспомощность, капризность, восхищение, преклонение.

Конфликтность «родителя» проявляется в его агрессивном поведении: указующий перст, фигура напоминает букву «Ф». На лице снисходительная или даже презрительная улыбка. Сидит, откинувшись назад. Конфликтность видна в безапелляционных словах: «Я этого не потерплю», «Сделать это немедленно», «Я в корне с этим не согласен(а)», «Сколько можно повторять», «Я тебя накажу, если…» и т.д.

Конфликтность «дитяти» другого рода. Он часто капризничает, хныкает, совершает необдуманные действия. Поведение и выражение лица соответствуют эмоциональному состоянию. В словах использует выражения: «Хочу», «Не хочу», «Осточертело», «Пропади оно все пропадом», «Пусть горит огнем», «Зачем мне это надо», «Я устал, отстаньте от меня» и т.д.

Роли «родитель» и «дитя» конфликтны по определению. В первую очередь данные роли конфликтны для самих исполнителей. Так, поведение, соответствующее роли, может приходить в противоречие с установками индивида. Например, он видит себя добрым и внимательным, а вынужден в «родительском» поведении обвинять и наказывать партнера. Это несоответствие выливается в переживание стыда за свое поведение.

Родительское поведение одного также является источником конфликта для другого. Противоположная сторона вовлекается в конфликт, отвечая на оскорбление и обвинение похожим поведением.

Роль «дитя» также конфликтна для обеих сторон, особенно если данную роль практикует взрослый человек. В роли он унижается, плачет, хнычет и ему стыдно перед собой и другими за это уничижительное поведение. Другие также воспринимают «детское» поведение унизительным, так как видят взрослого человека, способного унижаться и хныкать.

Межличностный конфликт разгорается в ситуации, когда один из партнеров вынужден подчиняться. Например, в трансакции «родитель — дитя» последний подчиняется. Данная ситуация встречается повсеместно. Например:

- отец (родитель) опекает сына (дитя). Если последний подросток и считает себя взрослым, то опеку воспринимает как оскорбление;
- начальник (родитель) тиранит подчиненных (детей). Ситуация также оскорбительна и переживается особенно остро, если начальник младше подчиненного по возрасту;
- преподаватель (родитель) выговаривает студенту (дитяти) за неподготовку к занятиям. Студент может быть достаточно взрослым — иметь семью, работу и назидательные наставления преподавателя считает унизительными.

Межличностный конфликт в трансакции «родитель — дитя» происходит по причине того, что первый наказывает, а второй подчиняется. Крайние формы данной трансакции приобретают рабски-тиранические отношения. «Дитя» в данном случае — «раб», стремящийся избавиться от чрезмерной опеки, а «родитель» является рабовладельцем, практикующим тиранию в адрес «дитяти».

Из истории известно, о чем думает «раб»! Он мечтает о том, чтобы избавиться от опеки и стать рабовладельцем. Раб мечтает о мщении рабовладельцу! Все восстания древности начинались в ситуации гнета рабовладельцев. Когда насилие становилось чрезмерным, рабы находили в себе силы сопротивляться. Данную ситуацию можно отследить на феномене Спартака в древнем Риме, в Российской империи — Емельян Пугачев, Иван Болотников и т.д.

Рабски-тиранические отношения «родитель — дитя» легко просматриваются в современной армии. Источником конфликта является ситуация, когда молодые люди делятся на «дедов» и «салаг». Вторые, пришедшие в армию спустя полгода, вынуждены подчиняться первым. Ситуация усугубляется тем, что конфликтующие стороны по возрасту сверстники. Драки и побоища, возникающие в армейских группах, во многом объясняются родительским поведением «дедов».

«Салаги» стремятся освободиться от тирании и рассматривают для себя только один исход — самим стать «дедами». **К сожалению, раб всегда мечтает об унижении рабовладельца за тиранию.** Таким образом, отвечая на унижение тем же, раб сам становится похожим на своего тирана.

В семье ролевое поведение «родителя» часто копируется детьми, поэтому, став взрослыми, они говорят: «С детьми нужно поступать жестче, вот меня воспитывали в строгости». Редко когда жертва «родителя» отказывается от агрессии. Поэтому во взрослой жизни жертва семейного произвола также практикует роль «родителя». Нередко родительское насилие в семье приводит к формированию неуверенных, мнительных, всего боящихся детей. Агрессивный «родитель» часто способствует формированию у ребенка ролевого поведения «дитяти».

Страх является основной причиной стремления человека к контролю над другими. Человек тиранит других, потому что боится. «Родитель» тиранит «дитя» потому, что боится потерять над ним контроль. «Деды» в армии боятся «салаг», поэтому, унижая, контролируют их поведение; отец с матерью боятся за ребенка, что выливается в чрезмерную опеку над ним; муж традиционно бил жену в России для «профилактики», так как бессознательно боялся, что она уйдет к другому.

Унижение «дитяти» происходит только по одной причине — заставить его подчиниться и стать подконтрольным, так как поведение контролируемого человека можно легко прогнозировать. В ситуации контроля партнер не доставляет беспокойства и страх в его адрес сменяется на ожидаемые положительные эмоции.

Притча о голубе (очень хорошо показывает поведение тирана). В зимний холодный день под карнизом многоэтажного жилого дома замерзал голубь. Он много дней голодал,

так как его, худого и изможденного, не подпускали к дворовой кормушке. Когда отчаяние полностью овладело голубем, он обратил внимание на воробья, который камнем упал в стаю кормящихся во дворе птиц — они разлетелись от неожиданности. Пока пришли в себя и собрались, воробей уже поел и ретировался. Голубь набрался смелости и от отчаяния повторил пример воробья. Камнем упал в стаю и первый раз за много дней поел. Со временем он откормился, потолстел и окреп физически. Занял лидерскую позицию во дворе. Первым прилетал на обед, а затем по-хозяйски оглядывал свою стаю. Однажды «наш» голубь увидел своего собрата, замерзающего под карнизом многоэтажного дома … вспомнил себя … и прогнал замерзающего собрата … В данном случае тиран подсознательно понимает, что униженный и оскорбленный со временем сам становится тираном.

Помимо страха перед людьми «тиран» очень неуверенный в себе человек. Роль «родителя» практикуют неуверенные в себе люди. За тиранией легко прячутся психологические комплексы: страх, неуверенность, мнительность, мстительность, ревность. Однако **существует стереотип восприятия тирана как сильного человека**. Особенно этот стереотип живуч в подростковой среде, а также в группах низкого уровня развития. В них сильным признается самый агрессивный человек (подробно об этом в главе «Лидерство в малой группе»).

М. Е. Литвак считает, что **роль «родителя» практикуют чаще «люди-вампиры»,** т.е. живущие энергией других. Таких людей видно по эмоциям, которые они демонстрируют в адрес партнера. Психологический вампир переживает положительные эмоции в ситуации, когда у партнера неприятности, когда он переживает проблемы (Литвак, 2008).

Люди-манипуляторы нередко используют тираническое поведение для достижения своих узколичностных целей. Обобщенно можно выделить два типа манипуляторов, использующих тираническую форму поведения. Первый манипулятор совершает насилие (даже словесное) и получает от этого удовольствие. Второй тиранит, и ему совестно. Первый — настоящий вампир, второй — вампир по необходимости. Он считает, что данное поведение, возможно, единственное, с помощью которого можно решить текущую задачу.

Разрешение межличностного конфликта в теории ролевой трансакции

Объективно **сильным нужно признать человека, практикующего роль «взрослого».** Он демократичен к партнерам, готов на сотрудничество, восприимчив ко всему новому, способен вести диалог с разными людьми, практикующими как роль «родителя», так и «дитяти».

«Взрослый» не конфликтен, так как демонстрирует социально ориентированное поведение. Его жесты, позы и осанка направлены на партнера, тело как бы подается вперед, глаза несколько расширены или сужены. На лице — выражение внимания к партнеру, желание его выслушать. Употребляет следующие слова и выражения: «Извините, я вас не понял», «Я, наверное, непонятно объяснил», «Мне отказали, потому что я был не убедителен», «Как вы планируете выполнить эту работу?» и т.д.

Роль «взрослого» несколько погашает конфликтную роль «родителя». Если партнером по общению выступает «взрослый», то конфликта может не быть вовсе.

Конфликт «родителя» с «дитятей» может быть погашен, если последний уступает, подчиняется, идет на компромисс.

Общие точки соприкосновения двух «родителей» позволяют им не конфликтовать. Например, «родители» не конфликтуют, если обсуждают детей, критикуют коллег по работе, сплетничают и делятся разнообразной информацией.

Роль «дитяти» по своей сути неконфликтная, так как основной формой реакции является обида, защита, каприз, плач, нытье. Данные формы поведения особых хлопот и беспокойств для других не создают. Однако неприятно смотреть на взрослого с такими формами поведения. Роль «дитяти» конфликтна для самого человека, играющего эту роль. Он осознает свое унизительное поведение, что приводит к внутриличностному конфликту: взрослому человеку стыдно за свои детские реакции.

Разрешение межличностного конфликта в теории А. Б. Добровича

Разрешение межличностного конфликта возможно посредством применения основ теории «пристройка» А. Б. Добровича. Напомним, что автор рассматривает четыре поведенческих позиции, которые человек занимает в адрес партнеров по общению:

- пристройка «неучастия»;
- пристройка «сверху»;
- пристройка «снизу»;
- пристройка «рядом».

Каждую пристройку можно рассмотреть с двух сторон: конфликтная позиция и неконфликтная. Применение неконфликтной позиции можно рассматривать с точки зрения ее эффективности в разрешении межличностных конфликтов.

Позиция неучастия. Напомним, что данная позиция характеризует неучастие человека в межличностных отношениях. Человек занимает стороннюю позицию, не проявляет активности в налаживании отношений с людьми. Данная позиция конфликтна тем, что партнера не замечают и не слышат или делают вид, что не замечают.

Пристройка сверху. Человек активен в межличностных отношениях. Иногда чрезмерно активен, до надоедливости. В данной позиции человек удовлетворяет только свои эгоистические потребности, не рассматривая потребности партнеров. Это самая конфликтная позиция, так как показывает агрессию партнера. В этой позиции человек как бы нависает над партнером, навязчиво требует уступок. В своем поведении человек демонстрирует настойчивость, иногда грубость, граничащую с хамством.

Пристройка снизу. Данная позиция характеризует неуверенного человека, боящегося межличностных отношений. Человек не проявляет активности в налаживании отношений с людьми, но когда это необходимо, делает это осторожно, учитывая интересы партнеров по общению.

Позиция «пристройка снизу» неконфликтная для противоположной стороны. Это поведение больше подобострастное, суетливо-предупредительное, показывающее партнеру зависимость и преклонение перед ним. Однако данная позиция может быть конфликтной для ее автора. Например, человеку стыдно за свое унизительное состояние, за свое подобострастие.

Пристройка рядом. Самая неконфликтная позиция. В пристройке рядом партнер демонстрирует стандартную вежливость; извиняется за беспокойство, вежливо благодарит за услугу.

Метод амортизации как способ разрешения конфликтов

М. Е. Литвак в своей книге «Психологическое айкидо» (2001) предлагает оригинальный метод разрешения межличностных конфликтов под названием «амортизация». Данный термин используют в технике при столкновении двух предметов, один из которых тяжелее другого. **Амортизация — это отскок (движение) легкого предмета после толчка, удара от предмета тяжелого**.

Амортизация — это не только движение после удара, но и его погашение. Легкий предмет как бы принимает на себя тяжелый и, отступая, гасит центробежную силу массивного предмета.

В межличностном конфликте двух партнеров один является активной стороной и первым наносит психологический удар. Принимающая сторона амортизирует, т.е. увлекает первого за собой, гасит его энергию и тем обезоруживает.

Технику амортизации легко увидеть в поведении ефрейтора Швейка из книги чешского писателя Ярослава Гашека «Похождения бравого солдата Швейка». Главный герой романа ефрейтор Швейк представлял собой пародию на солдата: китель замасленный, обшлаг застегнут один выше другого, штанины брюк заправлены в носки, волосы всклочены. Однажды таким на плацу его увидел полковник Шредер: он «остановился перед ефрейтором Швейком

и принялся его разглядывать. Результаты своих наблюдений полковник резюмировал одним словом: «Идиот!».

- Осмелюсь доложить, господин полковник, идиот! — ответил Швейк, вытягиваясь по стойке «смирно»». Шредер внимательно посмотрел на Швейка, пожал плечами и продолжил путь (Гашек, 2002).

Человек, оскорбляющий другого, рассчитывает на ответную оскорбительную реакцию типа: «Сам идиот», «От идиота — слышу», «Приятно познакомиться» и т.д. Ответное оскорбление со стороны младшего по званию позволяло полковнику Шредеру сильно наказать Швейка, но ефрейтор согласился, т.е. амортизировал.

Амортизация предполагает согласие в ответ на заведомо оскорбительные слова и действия со стороны партнера по взаимодействию. Согласие с партнером является основным механизмом погашения конфликта, а также его предупреждения.

Выделяются несколько форм амортизации: непосредственная, отставленная и профилактическая.

Моментальное согласие с партнером является условием непосредственной амортизации. Психологическая атака может быть заведомо агрессивной, рассчитанной на дезориентацию, смущение, растерянность партнера. Уступка агрессору в форме непосредственного согласия с ним разоружает его, делает беззащитным. Например, после слов: «Вы откровенно глупы!» следует согласие партнера: «Пожалуй, это правда! Извините, что не оправдал надежды!».

Причиной применения непосредственной амортизации является не только агрессия одного из партнеров, но и элементарная зависть, ревность, желание продемонстрировать превосходство. Например, слова: «Дорогая, цвет твоего зеленого платья очень гармонирует с цветом твоего лица!» говорятся из зависти с целью оскорбить, обидеть, заставить волноваться и оправдываться. Амортизационные слова партнера в ответ: «Спасибо! Я знаю, что хорошо выгляжу!» — разоружают завистника. Таким образом, непосредственная амортизация помогает решить много текущих проблем между людьми в малой группе.

Многие шаблоны поведения действуют автоматически на бессознательном уровне. Поэтому применять амортизацию сложно, так как требуется концентрация внимания на партнере. Внимание за действиями партнера и моментальное согласие с ним помогают изменить шаблоны поведения и добиться желаемого.

Метод отставленной амортизации используется, когда согласие с партнером откладывается на неопределенный срок. Мешают некоторые препятствия, они могут носить объективный характер, например когда согласие может быть воспринято как издевательство или непонятно, хотел ли партнер на самом деле унизить.

Отсроченная амортизация может быть выполнена устно или в письме. Эпистолярный жанр используют, когда человек, с которым нужно объясниться, находится далеко. Словесный диалог возможен непосредственно с партнером по малой группе. **Особенностью отсроченной амортизации является выражение благодарности в адрес партнера**. Известно: благодарить другого человека всегда есть за что. Благодарность в адрес партнера является разновидностью согласия с ним. Одновременно благодарность — это способ завершить отношения с партнером безболезненно для участников взаимодействия. Первый в благодарности раскрепощается, второй… начинает думать о «подводных камнях». А они есть. В письме или на словах партнер может сказать, что в дальнейшем не хочет поддерживать отношения. Это скрытая манипуляция, отражающая желание возобновить отношения. А пожелание дальнейших отношений читается наоборот. В этом случае партнер высказывает желание не продолжать диалог.

Профилактическая амортизация. Основная идея метода — начать критиковать себя раньше партнера. Сказать о себе то, что хотел сделать партнер, т.е. опередить его. В профилактической амортизации нужно первым начинать критиковать себя, а не ждать, когда это сделают другие. Д. Карнеги по этому поводу говорил: «Скажите о себе все то, что собирался сделать ваш обвинитель, и вы лишите ветра его паруса» (Карнеги, 1989).

Прием профилактической амортизации используется достаточно широко, и его применение не требует каких-то специальных навыков. Обычно этим приемом пользуются девушки, которые хотят услышать в свой адрес комплименты. В данном случае, критикуя себя, партнер преследует цель услышать опровержение с противоположной стороны. Например, критика своей внешности и физических недостатков осуществляется с желанием услышать слова: «У тебя специфическая красота, не похожая на других», «Фигура у тебя что надо!» и т.д.

Использование профилактической амортизации возможно как во взрослой жизни, так и в подростковой. В прошлом в воспитательных целях активно применялся метод критики одного из членов производственной бригады (группы). Наиболее наглядно это представлено в художественном фильме «Афоня», вышедшем в 1975 году. По сюжету фильма в воспитательных целях члены бригады по очереди оценивали негативные качества провинившегося работника. Кстати, это всегда неприятно для обеих сторон (провинившейся и вынужденной критиковать) и не способствует благоприятной атмосфере в малой группе.

В целях недопущения межличностного конфликта (или его разрешения) **в ситуации критики другого начинать нужно с его положительных характеристик, а заканчивать — отрицательными**. Например: «Я знаю Иванова давно, честный и добросовестный малый, всегда приходит на помощь, открытый и добросовестный… Однако в последнее время позволил себе недисциплинированность…». После положительных слов в адрес партнера последний, как правило, расслабляется и в душе благодарит выступающего. Далее слова критики воспринимаются менее болезненно.

В ситуации **необходимости публичной критики себя «любимого» начинать нужно с недостатков, а заканчивать положительными характеристиками.** Например, в ситуации учебной неуспеваемости критика студентом себя перед деканом может выглядеть следующим образом: «Я знаю свои задолженности. Позволил себе расслабиться. К занятиям был не готов, поэтому их не посещал. Также не сумел грамотно распределить время… Однако я всегда отличался дисциплинированностью и ответственностью, поэтому смогу ликвидировать пропуски и сдать текущие зачеты…». Как правило, после таких объяснений студенту доверяют. Однако если неуспеваемость объяснить больным животом, опоздавшим автобусом, родственниками, требующими большой заботы, то доверия не будет. Ссылки студента на внешние обстоятельства воспринимаются деканом как оскорбление должностного лица.

Для грамотного разрешения конфликта критиковать нужно не личность, а деятельность. Характеристика личности применяется с целью ее оскорбления, а характеристика деятельности преследует цель ее оптимизации. Критика деятельности затрагивает следующие ее стороны: **стиль:** «В этой ситуации попустительский стиль, практикуемый Ивановым, не совсем подходит»; **организация деятельности**: «В деятельности Иванова не продуманы детали»; **распределение обязанностей** при выполнении деятельности: «Обязанности распределены неправильно, так как не отражают способностей. Поэтому считаю возможным…» и т.д. В критике деятельности важна не критика как таковая, а рекомендации по преодолению сложностей. Поэтому, критикуя, нужно что-либо предлагать.

Метод амортизации предлагается в качестве основного в «Психологии кризисных ситуаций». Соглашаться и уступать рекомендуют людям, ставшим жертвами террористов. В данном случае нужно использовать непосредственную амортизацию. Например, человеку, оказавшемуся в заложниках террористов, можно рекомендовать не сопротивляться и выполнять требования.

Террорист в отношении жертвы практикует агрессивные действия. Чтобы их погасить, нужно соглашаться и уступать. В ситуации сопротивления жертвы агрессивность террористов только возрастает. Уступка расслабляет террориста, несколько его обезоруживает. В этом состоянии жертва может для себя выторговывать послабления. Заложник, согласный и выполняющий условия, требует к себе меньше внимания, ему предоставляется больше свободы, к нему более гуманное отношение. Таким образом, согласие с террористом — один из способов управления ситуацией со стороны жертвы.

Метод «настоять на своем»

Этот метод разрешения конфликтов — один из ряда рекомендуемых в ситуации целенаправленного преследования человека. В данном случае конфликт специально провоцируется одним человеком в группе и направлен на дискредитацию другого члена группы. Использование априори неконфликтных схем «пристройка рядом» и ролевой позиции «взрослый» проблему в данной ситуации не решает. Они эффективны в случайных непрогнозируемых конфликтных ситуациях.

Погашение психологического террора в форме моббинга и буллинга возможно с помощью непосредственной амортизации. Однако в применении данного метода есть некоторые отрицательные стороны. Например, он не подходит тем, кто заботится о своем имидже или не хочет выглядеть глупо и смешно в глазах других.

Метод «настоять на своем» можно рекомендовать людям, которые заботятся о своем имидже, а также тем, кто не приемлет других форм разрешения конфликта.

Основная идея метода «настоять на своем» следующая: «Окружающие относятся к человеку так, как он их приучил». По степени терпимости человека другие определяют, как обращаться с ним. Человек, который прощает в свой адрес оскорбления, сигнализирует обидчикам, что готов терпеть словесные унижения и дальше. Как правило, после словесных оскорблений люди переходят к физическому насилию.

Прежде чем рекомендовать метод «настоять на своем», **важно обратить внимание, что часто переживания человека вызваны не действиями других, а собственным отношением к этим действиям.** Главная проблема душевной боли в ее ожидании, т.е. боль закрепощает и становится навязчивой. **Если перестать жить в ожидании боли, то обиды прекращаются, а человек избегает закрепощения.**

Основные источники душевной боли возникают, потому что:

- существуют конфликтные люди;
- люди ведут себя некорректно;
- удовлетворяют только свои потребности.

Конечно, все перечисленные источники имеют место, но они часто надуманны или гипертрофированы. Например, некорректность людей объясняется их незнанием элементарных норм поведения; конфликтность людей обусловлена их страхом перед людьми, поэтому лучшая форма защиты — это нападение; удовлетворяют свои потребности, потому что не знают потребностей партнера, который по разным причинам их «скрывает».

Уайн Дайер предлагает защитные приемы человека, заставляющие других людей относиться к нему с уважением. Такие приемы организует человек, который хочет поменять отношение других к себе (2003).

1. Демонстрировать свою силу и непримиримость с первых же попыток оскорбительного поведения партнера. Показать, что ни секунду не намерены мириться с подобным издевательством. Уступка и отступление дают основание партнеру думать, что вы согласны мириться с хамским отношением. Формами демонстрации своей непримиримости к некорректному поведению могут быть: встать и выйти из комнаты; прекратить разговор, сказать, что он не нравится, и т.д.

2. Необычное поведение и решимость. Например, громкое обращение к другим с призывом соблюдать меры приличия и не позволять некорректного поведения.

3. Не жаловаться на притеснения со стороны членов группы. Не рассказывать о своих проблемах. Не ожидать участия от других при решении неприятностей.

4. Не обращать внимание на милые слова и обещания, как правило исходящие из уст людей — террористов и закрепостителей.

5. Не расслабляться и становиться к противнику лицом всякий раз, когда личные интересы поставлены под угрозу. Идти на риск в защите своих интересов, практикуя необычное поведение. Помнить, что собственное поведение является единственным способом защиты своих интересов.

6. Обращать внимание на слова партнера, так как чем больше он говорит, тем вероятнее, что не будет этого делать.

7. Не нужно выяснять отношения с человеком на словах. Очень часто это пустая трата времени. Есть люди, которых не волнуют слова других (Дайер).

Другие формы защиты себя, которые можно рассматривать как рекомендации по тренировке овладения способом «настоять на своем»:

- реагировать на ущемление собственных интересов не словами, а поступками;
- отвечать обидчику решительными действиями, похожими на его действия;
- не жаловаться и не обвинять других в плохом отношении. Не обвинять себя. Не говорить, что не можете этого сделать;
- перестать надеяться, что рассосется и другие поменяют к вам отношение;
- научиться идти на риск с потенциальными закрепостителями. Например, можно просто уйти, если ситуация оказывается безнадежной;
- применять настойчивость повсюду, даже в тех случаях, где это может выглядеть глупо. Например, не бояться высказывать члену администрации, где он был не прав. Требовать порядка и соблюдения норм от должностных лиц;
- не выполнять работу, которая не входит в обязанности. В семье не выполнять работу, которую может сделать другой, муж, ребенок;
- держаться с достоинством. Стараться быть спокойным, приветливым, но твердым. Не переживать вину за свою настойчивость;
- беречь личное время. За сверхсрочные работы требовать денежной или другой компенсации. Время отдыха и развлечений должно приобретать первостепенное значение. Всячески оберегать свободное время от посягательств окружающих;
- сдерживать свое раздражение, не злиться. Контроль над эмоциями позволяет не наделать глупостей;
- важно научиться говорить «нет». Нужно забыть хмыканье и бормотание. Говорить четко, лаконично; говорить о том, что не устраивает и как нужно поступать;
- действовать спокойно и уверенно. Создавать у других впечатление своей правоты, уверенности и силы;
- важно помнить, что тот, кто позволяет помыкать собой и не оказывает сопротивления, никогда не сможет быть хозяином своей жизни;
- не принимать близко к сердцу слова других, обращать внимание только на их действия. Испанский писатель Фернандо Рохас говорил: «Мы должны доверять действиям, слова не значат ничего» (сказано пятьсот лет назад).

Важно научиться бороться со своими внутренними страхами. Поэтому успешные люди в первую очередь научились контролировать страх, они не боятся пойти на риск и настоять на своих правах. Настойчивость в отстаивании своих прав приводит к устойчивости личности перед закрепостителями. В качестве последних рассматриваются следующие категории людей: пьяные, говорливые, бездельники, нытики, зануды, хвастуны, фантазеры, советчики, грубияны, шантажисты, обвинители, печальные люди… Многие из перечисленных людей совершенно бессовестно воруют время у других. Своего же времени, потраченного впустую, им совершенно не жалко. С другой стороны, **болтуны закрепощают того, кто готов их выслушивать.** Демонстрация занятости является лучшим средством противодействия разным закрепостителям. Существует пословица, которая объясняет феномен украденного времени: «Мухи в кипящий котел не летят!». «Мухи» — это закрепостители, а «кипящий котел» — это занятые люди, у которых нет времени на пустые разговоры.

Человек, который не берет свою судьбу в свои руки, как правило, оказывается жертвой обстоятельств. Череда уступок и компромиссов дает другим людям информацию о податливости человека. С другой стороны, твердость и последовательность в отстаивании своей свободы обеспечивает вероятность не стать зависимым от превратностей жизни.

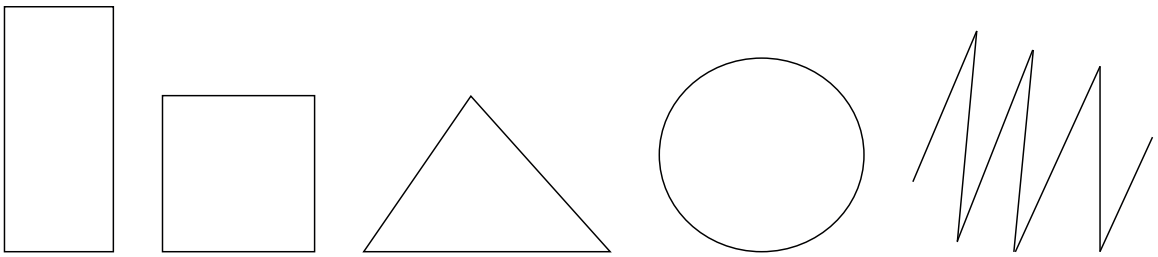
Как бы ни складывались взаимоотношения с другими людьми, в социальной психологии есть рекомендация, к которой следует присмотреться и прислушаться. Она заключается в следующем: «Для обеспечения психологического благополучия личности не нужно сотрудничать (общаться) с теми, кто закрепощает».

Дополнительный материал № 1. Диагностика конфликтности личности

Очень часто межличностный конфликт инициируется конфликтной личностью. Такая личность использует грубые формы поведения, неприемлемые для партнеров. Конфликтность личности можно измерять с помощью проективного теста «Психогеометрия». Тест разработан в США Сьюзен Деллингер — специалистом по социально-психологической подготовке управленческих кадров компании General Elektrik (Алексеев, 1991).

Как известно, проекция основана на переносе психического состояния человека на события и вещи. В данном эксперименте проекция психических состояний человека осуществляется на геометрические фигуры. Выбор испытуемым фигуры в психогеометрическом тесте является способом «обнаружения» его психических качеств. Выбор в эксперименте той или иной геометрической фигуры показывает не только конфликтность личности, но и характеристики этой конфликтости.

Процедура проведения теста. Инструкция для испытуемых. Посмотрите на пять фигур (прямоугольник, квадрат, треугольник, круг и зигзаг), изображенных на стенде (если испытуемые группа лиц) или на индивидуальных бланках. Выберите из них ту фигуру, которая больше всего привлекла вас. Вы почувствовали, что это Ваша фигура. Запишите ее название под номером 1. Затем выберите еще одну фигуру, представив, что номера 1 в бланке нет, и запишите ее под номером 2. На этом выбор фигур заканчивается. Перед испытуемым две геометрические фигуры, первая из которых основная, а вторая — второстепенная.



Конфликтность или неконфликтность личности определяется в предложенном тесте конфигурацией геометрических фигур. Так, **самой конфликтной геометрической фигурой признается треугольник.** Выбор данной фигуры и постановка ее на первое место говорит о конфликтности личности. О конфликтности треугольника говорят острые углы, символика которых свидетельствует о способности человека как нападать, так и защищаться. Острые углы в данном случае являются прообразом оружия, с которым человек идет в бой.

Испытуемые, поставившие на первое место треугольник, — люди энергичные, неудержимые, ставят ясные цели и, как правило, достигают их. Это уверенные в себе люди, постоянно соперничающие, конкурирующие с другими.

Треугольники честолюбивы. Если делом чести для квадрата является достижение благополучия для людей и для дела, треугольник стремится достичь высокого положения, приобрести высокий статус.

Отрицательными характеристиками треугольной формы являются сильный эгоцентризм и отсутствие эмпатии. Это приводит к тому, что треугольники на пути к вершинам власти не проявляют особой щепетильности в отношении моральных норм и могут идти к своей цели по головам других.

Круг является самой неконфликтной геометрической фигурой. Выбор круга и постановка его на первое место говорит о неконфликтности личности. В круге нет острых углов, которые бы символизировали агрессивные наступательные тенденции, свойственные человеку.

Круг является мифологическим символом гармонии. Тот, кто уверенно выбирает круг в качестве своей основной формы, искренне заинтересован прежде всего в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для круга — это люди, их благополучие. Поэтому круг относят к самым доброжелательным из пяти форм.

Круги обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией, способностью сопереживать, сочувствовать, эмоционально отзываться на переживание другого человека. Для круга нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Круг счастлив тогда, когда все ладят друг с другом.

В **квадрате** больше углов, чем в треугольнике, но углы не острые. В квадрате углы можно назвать тупыми, что является символикой неконфликтной личности. Квадраты любят порядок, поэтому человеку, выбравшему данную геометрическую фигуру, нравится распланированная, предсказуемая жизнь. Такой человек не любит сюрпризов и изменений в привычном ходе событий. Он постоянно упорядочивает, организует людей и вещи вокруг себя.

Недостатками квадрата можно признать чрезмерную рациональность, эмоциональную сухость и холодность, что мешают ему быстро устанавливать отношения с людьми. Также следует отметить неэффективность квадрата в ситуации риска и быстрого принятия решений.

Самой уникальной из пяти фигур следует назвать **зигзаг.** Это единственная разомкнутая фигура и поэтому символизирует креативность и творчество. Зигзаги обычно имеют развитое эстетическое чувство.

Люди, выбравшие зигзаг, **обладают достаточно высокой конфликтностью:** они импульсивны и экспрессивны. Однако конфликтность зигзага не носит постоянного характера. Такие люди могут вспылить, накричать, даже обидеть человека, если он не успевает за полетом их творческой мысли. Особенностью конфликтности зигзага является ее неагрессивный и незлобивых характер. Такие люди легко отходчивы, не обидчивы и не злопамятны.

Прямоугольник символизирует способность на конфликт оборонительного свойства. Прямоугольник — временная форма личности, которую носят люди в определенные периоды жизни. Прямоугольник выбирают испытуемые, пережившие изменение в семье, на работе, в отношении с близкими людьми.

Основным психическим состоянием прямоугольника является более или менее осознаваемое состояние замешательства, запутанности в проблемах и неопределенности в отношении себя. Наиболее характерными чертами прямоугольников являются непоследовательность и непредсказуемость поступков в течение переходного периода.

Человек, поставивший прямоугольник на первое место, постоянно ищет себя. В течение прямоугольного периода он демонстрирует поведение всех названных геометрических фигур. Прямоугольник находится в ситуации стресса, поэтому ему свойственна чрезмерная доверчивость, внушаемость и наивность.

Прямоугольная стадия со временем проходит, поэтому по-настоящему человек является фигурой, которую он поставил на второе место. И чем быстрее человек выйдет из прямоугольного состояния, тем вероятнее он обретет новый уровень своего развития.

Примечание. Тест адаптирован к российским условиям А. А. Алексеевым — профессором Российского государственного педагогического университета им А. И. Герцена. По результатам российских исследований теста в 1991 году в Санкт-Петербурге выпущена увлекательная книга «Психогеометрия для менеджеров» (А. А. Алексеев, 1991).

Дополнительный материал № 2. Стратегии разрешения конфликта в теории Томаса — Килменна

Существуют пять основных стратегий разрешения конфликта. В основу их положена система, называемая методом Томаса — Килменна. Метод был разработан К. У. Томасом и Р. Х. Килменном в 1972 году. Система позволяет создать для каждого человека свой собственный стиль разрешения конфликта.

Стиль уклонения, предполагающий уход из конфликта, связан с отсутствием личной настойчивости и желанием кооперироваться с другими по его разрешению. Обычно в этом случае человек стоит в стороне от конфликта, ведет себя нейтрально.

Стиль конкуренции или разрешения конфликта силой характеризуется большой личной вовлеченностью и заинтересованностью в устранении конфликта, однако без учета позиций другой стороны. Это стиль типа «выигрыш-проигрыш».

Стиль сотрудничества отличается как высокой степенью личной вовлеченности в него, так и сильным желанием объединить свои усилия с другими для разрешения межличностного конфликта. При таком подходе выигрывает каждая из сторон. Люди, использующие стиль сотрудничества, обычно обладают следующими характеристиками:

- рассматривают конфликт как нормальное событие, помогающее в работе, если им правильно управлять;
- проявляют доверие и откровенность в отношении других;
- признают, что при взаимоудовлетворяющем исходе конфликта все его участники как бы берут на себя обязательство в рамках общего решения;
- считают, что каждый участник конфликта имеет равные права в его разрешении и точка зрения каждого имеет право на существование;
- полагают, что никто не должен быть принесен в жертву в интересах всех.

Часто такие индивиды считаются динамичными натурами, о которых у других складывается благоприятное мнение.

Стиль приспособления, побуждающий войти в положение другой стороны, представляет собой поведение, в основе которого лежит стремление кооперироваться с другими, но без внесения в эту кооперацию своего сильного интереса. Этот стиль типа «невыигрыш-выигрыш» носит оттенок альтруизма. Обладатели такого стиля в целом оцениваются окружающими положительно, однако воспринимаются другими как слабые натуры и легко поддаются чужому влиянию.

Стиль компромисса заключается в поведении, способствующем разрешению межличностного конфликта. При компромиссе умеренно учитываются интересы каждой из сторон. Реализация данного стиля связана с проведением переговоров, в ходе которых каждая из сторон идет на определенные уступки. Компромисс широко используется в разрешении конфликта, и те, кто его использует, оцениваются окружающими в целом благоприятно. Это стиль типа «непроигрыш-невыигрыш». Во многих ситуациях стиль компромисса позволяет достичь быстрого разрешения конфликта, особенно в случаях, когда одна из сторон имеет явные преимущества.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Каково значение слова «конфликт»? Назовите разновидности конфликтов.
2. Назовите условия, при которых нет конфликта между сторонами.
3. Назовите распространенные источники межгруппового конфликта.
4. Дайте классификацию причин межличностных конфликтов в профессиональной деятельности людей.
5. Назовите универсальные источники межличностных конфликтов взрослых людей.
6. Приведите базовые причины межличностного конфликта в детских и подростковых коллективах.
7. Назовите отрицательные стороны межличностного конфликта.
8. Назовите положительные стороны межличностного конфликта.
9. Дайте определение феноменам «буллинг» и «моббинг».
10. Назовите источники моббинга в профессиональной группе взрослых людей.
11. Приведите основные мотивы, побуждающие к моббингу и буллингу в подростковой среде.
12. Назовите универсальные способы воздействия на партнера, применяемые в моббинге и буллинге.

13. Назовите вербальные и невербальные способы воздействия на партнера, применяемые в моббинге и буллинге.

14. Что понимают под манипулятивным стилем управления человеком?

15. Объясните явления простого и сложного манипулирования.

16. Назовите схемы, при которых манипулирование поведением человека может быть рассмотрено с позиции негатива и позитива.

17. Объясните манипуляции, применяемые в рамках закона последовательности.

18. Объясните манипуляции, применяемые в рамках закона взаимного обмена.

19. Объясните манипуляции, применяемые в рамках закона социального доказательства.

20. Объясните манипуляции, применяемые в рамках закона обязательства и последовательности.

21. Объясните манипуляции, применяемые в рамках закона благорасположения.

22. Объясните манипуляции, применяемые в рамках закона авторитетности.

23. Объясните манипуляции, применяемые в рамках закона дефицита.

24. Назовите причины межличностного конфликта в теории «пристройка по А. Б. Добровичу».

25. Назовите причины межличностного конфликта в теории трансакции по Э. Берну.

26. Назовите причины межличностного конфликта в теории амортизации по М. Е. Литваку.

27. Назовите причины межличностного конфликта в теории «настоять на своем» по У. Дайер.

28. Назовите самую конфликтную и неконфликтную роль в теории трансакции Э. Берна.

29. Назовите виды амортизации по М. Е. Литваку. Дайте им характеристику.

30. Как нужно критиковать себя и других согласно правилам амортизации?

31. Дайте характеристику защитных приемов, заставляющих других людей относиться к человеку с уважением (по Уайн Дайер).

ГЛАВА 8. ЛИДЕРСТВО В МАЛОЙ ГРУППЕ

Феномен «лидерство» является одним из самых популярных в социальной психологии малых групп. Первые исследования лидерства датированы второй половиной XIX века. Считается, что вопросы исследования лидерства имеют непосредственное отношение к показателям эффективности деятельности малых групп. Известно, что лидер оказывает влияние на эмоциональный климат группы, на ее сплоченность, на удовлетворенность межличностными отношениями, наконец, лидер определяет перспективные цели группы и мотивирует ее членов на их достижение.

В настоящем разделе рассмотрение лидерства будет носить универсальный характер, свойственный управлению как малыми, так и большими группами.

Существует несколько определений лидерства, в которые исследователи вкладывают различный смысл. Вот основные определения:

• Лидер — это человек, за которым охотно следуют другие.

• Лидер — это авторитетный человек в группе, приводящий ее к эффективному достижению цели.

• Лидер — это человек, в присутствии которого члены группы чувствуют себя защищенными.

• Лидер — это человек, призванный защищать интересы членов группы перед другими группами и сообществами.

• Лидер — это человек, в присутствии которого хочется быть лучше, т.е. «расти над собой».

Каждое определение лидерства заслуживает отдельного внимания. Вместе с тем различные дефиниции лидерства позволяют выделить главные характеристики, в частности авторитетность, честность, открытость, ориентация на перспективу, надежность.

Анализ определений лидерства позволил сформулировать следующую дефиницию, которая легла в основу подбора и подачи информации, отраженной в настоящем разделе: **«Лидер — это человек, способный объективно оценивать возможности группы, определять для нее перспективы, использовать приемы и методы побуждения людей к сверхнормативной активности для достижения коллективных целей».**

В этом определении наглядно предстают психологические качества лидера: прогнозирование, целеполагание, тактичность, активность, оптимистичность и многое другое.

ЧАСТЬ 1. Необходимость лидерства для группы

Лидеры востребованы в ситуации решения сложных вопросов выживания, например в ситуации дефицита ресурсов. Поэтому лидер в первую очередь решает вопросы перераспределения ограниченных ресурсов в области финансов и территориального размещения членов группы. **Он призван отслеживать вклады каждого человека в жизнедеятельность группы и определять размеры индивидуального вознаграждения.** Особо стоит выделить явление «вклады», представляющее собой одновременно усилия человека и их результативность. С другой стороны, **там, где ресурсов хватает всем или прописаны легитимные способы их получения, — лидеры не нужны.**

Лидер — это колоссальная ответственность. Человек, согласившийся с лидерскими полномочиями, берет на себя ответственность за действия группы и каждого ее члена. Лидер является инициатором идей, продуцирует планы, а также он последний, кто от них отказывается.

Влияние лидера на групповые процессы не носит абсолютного характера. Существует ряд положений, **когда лидеры в группе не нужны**. Вот явления **групповой динамики, когда можно обойтись без лидеров:**

- В группе независимые, хорошо обученные и высококвалифицированные специалисты. Такая ситуация встречается в университетах или научных центрах.

- В случае постоянных, рутинных заданий или негибких организаций. Типичным примером ненужности лидера является конвейер, сборка машин и оборудования, где каждый знает свой узкий участок работы.

- Нет вопросов повышения заработных плат, построения карьеры и распределения обязанностей. Такое встречается в группе по интересам, куда люди приходят, чтобы разбавить одиночество и провести время.

Лидеры не нужны в группе, где много самостоятельных людей, мотивированных изнутри. Лидеры не нужны тем, кто сам для себя лидер. Такой человек мотивирован изнутри, т.е. способен определять цели и планомерно их достигать. «Лидер для себя» способен отвечать за собственную жизнь. Нет надобности в контролерах, так как человек сам контролирует процесс достижения цели.

Лидер и руководитель

Важно разделить понятия «лидер» и руководитель». Эти понятия в данном разделе будут встречаться как противоположные. Итак, принципиальное различие двух явлений заключается в том, что **руководитель назначается сверху, например от вышестоящей организации. Лидер выделяется из членов группы**. Это человек, которому актив группы доверяет защиту групповых и индивидуальных интересов. Такого человека принято считать эмоциональным лидером. В основе выбора человека привлекательность для группы многих его черт как внутренних психологических, так и внешних физических.

Руководитель назначается директивным порядком, т.е. сверху. Иногда это человек, удобный по ряду характеристик. Например, в основе выбора руководителя малой группы личные отношения с вышестоящим руководителем. Однако чаще всего руководителем назначают человека, отвечающего ряду формальных характеристик, например имеет необходимые для деятельности психологические качества. Можно привести следующий **обобщенный психологический портрет руководителя**: исполнительный, ответственный, дисциплинированный, лояльный и работоспособный.

В руководстве есть ряд принципиальных недостатков, которые объективируются в сложностях управления группой. Основная сложность управления группой человеком-руководителем, назначенным сверху, в протесте группы следовать его решениям. В этой ситуации со стороны группы возможно игнорирование указаний, уклонение от заданий, открытое сопротивление. Основная причина сопротивления возникает по причине назначения, не совпадающего с ожиданиями членов группы. Главной ошибкой руководителя в этом случае является директивный стиль управления: наказать, приказать, заставить, жестко проконтролировать и т.д. В этом случае управление группой руководителем держится на страхе ее членов, а интерес появляется только в день выдачи аванса и заработной платы. Руководителю нужно постараться, чтобы стать эмоциональным лидером.

Временный характер лидерства

Время правления лидера определяется несколькими факторами, один из них — справедливость. Если перераспределение ресурсов склоняется в сторону одних членов группы в ущерб другим, то лидер находится на грани «выживания», т.е. переизбрания. Такой лидер долго не правит.

Долго не правит лидер, при руководстве которого члены группы не чувствуют защищенности. Лидер призван защищать каждого от других членов группы, а также от внешнего влияния. Также лидер защищает интересы человека, которые могут простираться на другие группы и территории. Таким образом, от лидера исходит помощь в удовлетворении индивидуальных интересов, лежащих вне территориальности группы. В этом смысле лидер является выразителем интересов каждого члена группы.

Долго не правит лидер, неспособный разрешать внутригрупповые и межгрупповые конфликты.

В первую очередь лидер решает спорные вопросы, возникающие внутри группы. Основным их источником является перераспределение ресурсов между членами группы. Таким образом, внутригрупповые конфликты — это конфликты индивидуальных интересов и потребностей, которые лидер должен понять и учитывать при работе с группой.

Во вторую очередь лидер решает межгрупповые конфликты. Он посредник, выступающий на стороне своей группы. Эффективный лидер не только разрешает конфликты, но и предупреждает их. Он прогнозирует конфликт и использует адекватные средства его преодоления. Таким образом, эффективность лидера и его временный характер правления напрямую зависит от способности увидеть, а еще лучше предупредить конфликт.

Долго не правит лидер, при котором в группе создалось негативное эмоциональное настроение. Для эффективной работы важна психологическая обстановка под названием «напряженная оптимистичность». Это активность с ясным видением цели и с объективной оценкой возможности ее достижения. Во многом такая обстановка является продуктом настроения самого лидера, его уверенности в успехе дела. Лидерство сворачивается достаточно быстро, если группа переживает пессимизм вследствие того, что лидер не видит перспектив, практикует агрессию и тревожность.

Лидерство и власть

Власть — это возможность контролировать групповые ресурсы. Лидер, которому группа доверяет осуществлять контроль над принадлежащими ей ресурсами, осуществляет власть. В первую очередь речь идет о финансовых ресурсах, а также людских, материальных, информационных и т.д. Соответственно тот, **кто контролирует ресурсы, выполняет властные функции.**

В отличие от лидера руководителю власть достается от вышестоящего руководства, которое поручает человеку осуществлять контроль над ресурсами группы.

Американский исследователь психолог Д. Макклелланд стал автором концепции «потребность во власти». Власть как потребность начали изучать давно, но заслугой Макклелланда стало специфическое понимание этого явления. Он выделил две формы власти, одна из которых приводит к эффективности деятельности группы. В частности, эффективен лидер, который пользуется властью для достижения групповых целей. Неэффективен лидер, преследующий узколичностные цели. Часто такую форму власти называют «власть ради власти» (Макклелланд, 2007).

Власть — это форма контроля над людьми. Контроль над людьми реализуется в разных формах. Самая распространенная форма контроля — это оценка вкладов человека в групповые процессы. Сегодня оценка вкладов осуществляется в денежной форме, например в заработной плате, премии, разного рода надбавках. Однако контроль может иметь и другие формы. Например, крайними формами контроля являются унижение, оскорбление, угрозы, психологическая травля, исключение из группы и т.д.

Потребность во власти есть, если человек получает удовольствие от процесса контроля над людьми. Потребность во власти имеется, когда лидеру нравится наказывать, увещевать, оскорблять, принижать достоинства членов группы.

Итак, если в прошлом контроль над человеком осуществлялся посредством физического наказания, то сегодня он осуществляется посредством финансов. Поэтому в настоящее вре-

мя идут во власть, чтобы распоряжаться финансами. Наказание и поощрение члена группы осуществляется с помощью денег.

Можно с определенной уверенностью сказать, что сегодня **власть для человека привлекательна возможностью перераспределять финансовые потоки в свою сторону.** Таким правом преимущественно пользуется руководитель, тогда как лидер, обладающий эмоциональным ресурсом, старается учитывать интересы всех членов группы.

Власть и социальный статус являются сегодня близкими понятиями. **Высокий социальный статус больше у того, кто контролирует большие финансовые ресурсы.** Социальный статус федерального чиновника выше социального статуса регионального во многом потому, что первый обладает большими ресурсами для контроля. По этой же причине социальный статус ректора вуза выше социального статуса декана факультета. Таким образом, социальный статус ассоциируется с властью, где чем выше статус, тем большие ресурсы человек контролирует.

Существует большая прослойка людей, готовых на многое для повышения своего социального статуса. Однако не все люди стремятся к лидерству и, соответственно, повышению своего социального статуса. Этнограф Маргарит Мид описывает народ арапешей (Новая Гвинея), которые не спешат занимать лидирующие позиции и чувствуют себя несчастными, если их «наградили», т.е. выбрали лидером (Мид, 1988).

Римский император Диоклетиан в 305 году нашей эры отрекся от власти и удалился на родину выращивать сад. Время его правления некоторые историки называли «золотым веком»: при нем прекратились войны, бунты, восстания, а власть императора достигла абсолютизма, став монархией. Когда спустя несколько лет к нему обратились с просьбой вернуться императором, он ответил, что выращивать сад интереснее, чем «править миром» (подробно о преимуществах высокого социального статуса в главе «Роль, ролевое поведение…»).

Управление группой

Главная функция лидера — это управление. В рамках управления осуществляется контроль над людьми. Во многом управление и контроль синонимичны, но если контроль — это оценка вклада или результата, то управление более широкое понятие, включающее в себя помимо контроля выработку стратегических целей, способствующих развитию группы. Таким образом, **управление группой включает в себя как контроль над людьми и финансовыми потоками, так и определение перспектив развития группы.**

Управленец может не знать профессию и вообще ничего не понимать в области деятельности, которой занята группа. Управляющая функция лидера реализуется в способности подобрать исполнительную команду, актив, который реализует перспективные планы лидера по развитию группы. **Управленец одновременно умеет контролировать членов группы и создавать социальные структуры, способные достигать цели.** В этом власть отличается от управления. Функции власти только в контроле над людьми и финансовыми потоками. **Власть не способна сформулировать цель, вести за собой, она способна только контролировать ресурсы.**

С точки зрения А. И. Берга, управление — это целенаправленный перевод любой системы в новое, нужное состояние. Грамотное, или оптимальное, управление — это перевод системы в новое состояние при наименьших затратах времени, труда, веществ и энергии (Берг, 1964).

Итак, **лидер группы, выполняющий управленческие функции, создает систему, помогающую группе конкурировать с другими группами.** В понятие «система» входит большое количество составляющих, таких как распределение обязанностей, контроль над их исполнением, формулирование цели и контроль за ее достижением, выбор непосредственных помощников и руководителей структурных подразделений. Создание системы предполагает создание вертикальных и горизонтальных связей между структурами группы (организации), способствующих эффективности деятельности.

Предполагается, что **человек, способный на создание эффективной системы функционирования группы, становится лидером**, а неспособный — остается руководителем. Группа должна решить, какой лидер ей нужен: выполняющий контролирующие функции или управленческие.

Существует заблуждение, что лидерство человека зависит только от должности, которая дает формальное право реализовывать власть. Однако можно управлять без должности. В данном случае речь идет об управлении поведением других людей при отсутствии формального права на управление. Лидер по призванию начинает управление с организации отношений, уважения к достоинствам людей, его окружающих. Важно организовать помощь по развитию способностей людей, которые они хотели у себя развить. В последующем лидер по призванию формулирует цели, которые интересны его окружению.

Итак, управление возможно при отсутствии финансовых и материальных ресурсов. В этом случае оно осуществляется посредством эмоциональных ресурсов, которые для многих являются притягательными. **Лидер, умеющий регулировать эмоции членов группы, добивается подчас большего**, нежели имеющий финансовые и другие ресурсы.

На практике мало людей, которым не нужен внешний лидер, так как большинство согласны быть ведомыми.

Авторитетность лидера

Главная характеристика лидера — его авторитетность. Главная характеристика руководителя — снисходительность в отношении подчиненных. Снисходительный руководитель обязательно завоюет авторитет членов подопечной группы.

Лидер обладает эмоциональным ресурсом, который является отражением его авторитетности для большинства членов группы. Руководитель эмоциональным ресурсом не обладает, и ему необходимо время и способности, чтобы завоевать авторитет в группе.

«Авторитетность» является достаточно сильным мотивирующим фактором для членов группы. Настолько сильным, что члены группы часто не отдают себе отчета в тех действиях, которые им навязывает авторитетное лицо. Американский психолог, профессор Йельского университета США Стэнли Милграм на практике исследовал мотивационную силу авторитетности.

В 1963 году Милграм организовал эксперимент с целью определения влияния авторитетности на поведение испытуемых. Чтобы скрыть настоящие цели эксперимента для испытуемых, его назвали «эксперимент по тренировке памяти». Были приглашены студенты, которые поделились на две подгруппы: «учителя» и «учащиеся». «Учитель» предлагал «ученику» слова для запоминания, а при контроле ответа наказывал ученика электрическим током за нерадивость. Условия эксперимента были таковы, что «учитель» не знал об отсутствии электрического тока, а в качестве «ученика» был актер, который искусно корчился в ответ на замыкание электрической сети. Эксперимент проходил в два этапа: без авторитетного человека для «учителя», а также в его присутствии. Было обнаружено, что в присутствии авторитетного человека, как правило самого профессора С. Милграма, жестокость «учителя» увеличивалась до 450 вольт! Именно до этой цифры доходила стрелка прибора, показывающего напряжение электрической сети. Авторитетный человек, находящийся рядом с «учителем», иногда словами (а часто присутствием) заставлял усиливать наказание. Организаторы эксперимента были удивлены, что из 40 исполнителей роли «учитель» никто не отказался от своей роли и от наказаний, продиктованных авторитетным человеком.

Эксперимент по мотивационной силе авторитетности интересен также тем, что накануне профессор С. Милграм опросил студентов-психологов, а также опытных психиатров с целью прогнозировать оценки эксперимента. Первые указали, что до 300 вольт доведут напряжение тока 1—2 процента испытуемых; вторые (психиатры) предположили, что повысить напряжение электрического тока до планки в 300 вольт способен только 1 (один) человек из тысячи! (Милграм, 2000)

Исследователи попытались объяснить результаты эксперимента психологическими качествами испытуемых, например их агрессивностью или склонностью к садизму. Также изучался фактор «незнания «учителями» плохого физического здоровья «учеников»». Дальнейшие эксперименты подтвердили, что испытуемые были нормальны и имели достаточно устойчивую психику.

Эксперимент показал, что авторитетные люди могут оказывать очень сильное мотивирующее влияние на большую часть практически любой группы вне зависимости от сферы ее деятельности, половой и возрастной характеристик.

Причины следования испытуемых за авторитетом многие находят в их детстве. Известно, что повиновение старшим считается в детстве правильным, а неповиновение — неправильным. В детстве принято подчиняться старшинству, родителям, а также сильному. Тенденция подчиняться исходит также из желания ребенка иметь защиту в лице старшего и, соответственно, авторитетного человека. Психологический механизм подчинения работает следующим образом: «Если я подчинюсь, то меня защитят», а также: «Поведение под принуждением является вынужденным и исходит не от меня, а от старшего человека», «За последствия моих действий отвечает тот, кто приказывает».

Также замечено, что нормы уступчивого поведения в ситуации авторитета диктуются социальной необходимостью. Так, например, важно следование приказам в армии и в полиции. Не лишней будет исполнительная дисциплина на производстве, а также в учебной деятельности студентов и учащихся.

Следует отметить, что слепое подчинение авторитету имеет больше негативных сторон, чем положительных. Уступчивый человек используется авторитетным лидером при наказании неугодных, при их психологической травле, а также при решении некоторых вопросов в угоду эгоистическим целям лидера (см. на эту тему информацию в теме «Моббинг и буллинг»).

Сила и слабость лидеров

Известно, что «короля делает свита», а лидера делает его непосредственное окружение, которое он сам назначает. По характеру окружения лидера можно составить его обобщенный психологический портрет, например выделить два его типа: «сильный» и «слабый». «Сильный» лидер не боится конкуренции, считает, что в споре рождается истина, поэтому окружает себя оппонентами. Они способны аргументировать свою позицию, отличную от позиции лидера.

«Слабый» лидер окружает себя соглашателями, которые чутко улавливают его настроение и приспосабливаются к нему. В своем поведении соглашатели предугадывают мнение лидера по важным для группы вопросам и преподносят решения «на блюдечке». В другом варианте соглашатели моментально реагируют согласием на решение, предложенное лидером.

Применительно к категориям «слабость» и «сила» стоит сказать, что лидер не боится оппонентов и с удовольствием с ними спорит, тогда как руководитель оппонентов не любит. «Слабость» руководителя, наверное, во многом происходит по причине отсутствия эмоциональной поддержки со стороны группы. Тогда как «сила» лидера — в эмоциональной поддержке со стороны группы.

Соглашатели очень удобны для лидера. Они обеспечивают рост его авторитетности, но одновременно сдерживают поступательное развитие группы. Наиболее наглядно это проявляется в феномене «огруппление мышления». Высокая авторитетность лидера и нежелание портить обманчиво благоприятный групповой эмоциональный климат приводят к грубым ошибкам, чреватым для дальнейшего развития и существования группы. Важно подчеркнуть, что данный сценарий развития событий очень характерен для российской действительности. Окружение И. В. Сталина, Н. С. Хрущева, Л. И. Брежнева во многом «подыгрывало», то есть соглашалось с их решениями. Отсутствовали оппоненты и грамотные спорщики. Это приводило к тому, что следующие поколения отказывались от предыдущих решений, считая их

неправильными. Удивительно, что данное правило работает в России до сих пор: поступательного развития не наблюдается или оно носит достаточно противоречивый характер, во многом непонятный членам больших и малых групп.

В какой-то мере слабый лидер ориентируется на директивный стиль управления людьми. В основе такого управления чрезмерный контроль за деятельностью людей, отсутствие доверия к ним, замыкание управленческих решений на одном человеке. Вместе с тем часто за авторитарностью лидера скрывается страх неспособности быть конкурентным. Недоверие к себе распространяется и на группу. Лидер считает, что группа, которой он руководит, не конкурентная. Страх за себя приводит к изоляции от группы; страх за группу приводит к изоляции ее от других групп. При любом раскладе страх за себя и группу не приводит к ее развитию. Изоляция является серьезным препятствием на пути развития личности и группы. История показывает, что только конкурентная борьба является основным условием развития личности и группы.

Представление о слабых и сильных лидерах содержится в словах китайского философа Лао-Цзы, который 2,5 тысячи лет назад дал характеристику правителям прошлого. В его понимании лучший (то есть сильный) правитель тот, которого не слышно и не видно: «люди едва осознают, что он существует», а когда работа будет выполнена и цели достигнуты, то люди скажут: «Мы сделали это сами».

«Слабые правители», в понимании Лао-Цзы, требуют от народа его любить и возвышать. Еще хуже правители, которых народ боится. Сильный правитель вдумчив, сдержан в словах, совершает дела таким образом, что народ говорит, что он следует естественности (цит. по: Таранов, 1996).

Лояльность членов группы

Сегодня многие лидеры обращают внимание на лояльность подчиненных, из которых, впрочем, подбирают заместителей. Сегодня быть лояльным — значит обладать качеством, которое востребовано. В какой-то степени лояльность — это готовность выполнить любое поручение руководителя. Еще более одиозное понимание лояльности — это отсутствие своего мнения, отсутствие права голоса, отсутствие права принимать решение, предварительно не согласовав его с руководством.

Изначально категория «лояльность» применялась при оценке преданности человека организации. Определялась преданность, или лояльность, стажем, т.е. количеством лет, проработанных в организации. Человек признавался лояльным, если долго работал в организации. (По европейским меркам — больше трех лет.) Однако со временем лояльность стали понимать в аспекте преданности лично руководителю организации. Сегодня лояльность определяется степенью согласия подчиненного чуть ли не с любым решением руководителя группы.

Наглядным показателем лояльности является подношение подарков на день рождения руководителя или к празднику. Руководитель понимает, что подарки нужны для поддержания и обеспечения его авторитета. Потребность в подарках во многом объясняется опасениями человека за свое место. Подарки дают руководителю возможность ощутить размеры лояльности (т.е. преданности) окружения.

Важно подчеркнуть, что лидеру «подарки» не нужны. Его авторитет имеет эмоциональный и достаточно крепкий характер. Однако руководителю нужны: подарки выполняют функцию показателя «авторитетности» руководителя. Если люди помнят день рождения, поздравляют с важными для него датами, то человек что-то значит для них. Существует стереотип, что если приносят подарки — значит уважают, но, к сожалению, уважают, когда боятся.

Стоит отметить, что подарки делаются в адрес должности, а не человека. Подарок человеку без должности — это показатель его ценности, это уважение его достоинств. Подарок человеку при должности — это почти всегда подхалимаж с умыслом, т.е. выгодой.

Закрепощение лидера

Уступчивое и угодливое поведение окружающих есть средство закрепощения лидера. Однако согласие с лидером практически по любому вопросу является формой уступчивого поведения. Угодливое поведение — это когда партнер ведет себя в соответствии с ожиданиями, т.е. предугадывает желания начальника. Такое поведение часто демонстрируют подчиненные, очень хорошо разбирающиеся в психологии руководителя. В нем главное не «перегнуть палку», т.е. не дать понять шефу, что им манипулируют.

Угодливое поведение построено на угадывании намерений и желаний руководителя. Поэтому поощрение за угодливое поведение является показателем его правильности и уместности. В большинстве случаев такое поведение эгоистично, так как «угодник» организует его только для получения поощрений. Это могут быть слова благодарности от руководителя, материальное поощрение, продвижение по службе, премии и т.д.

Примеры угодливого поведения встречаются повсеместно. Его демонстрируют подчиненные, когда по поводу и без оного славят руководителя, цитируют его, возвеличивают, изолируют от критики, рассматривают все его поступки как высоконравственные и этичные.

В угодливом поведении есть один большой минус — это закрепощение лидера. Он становится заложником угодников и перестает развиваться. Его славят, награждают, признают великим, он принимает и привыкает. Дальше только коронация и иконостас! То же происходит при уступчивом поведении подчиненных. Соглашатели закрепощают лидера, показывая его правоту и дальновидность по любому вопросу жизнедеятельности группы.

Иногда угодники и соглашатели специально выстраивают свое поведение с тем, чтобы закрепостить лидера. В этом случае он купается в лучах славы и отходит от активных дел, освобождая «поле» для воровства и коррупции.

Угодников и соглашателей любит большинство руководителей, так как угодливое поведение окружающих поднимает самооценку руководителя, поддерживает его самомнение.

ЧАСТЬ 2. Психологические теории лидерства

Существуют три базовых подхода в исследованиях лидерства. Остальные подходы, а их на сегодня не один десяток, это вариации на тему известных трех подходов:

- характерологический;
- поведенческий;
- ситуативный.

Характерологический подход к лидерству

Характерологический подход к исследованию лидерства основывается на выделении черт характера универсального лидера. Основная идея этого подхода в том, что имеется набор личностных черт, по которым определяется **эффективный и неэффективный лидер.** Характерологический подход имеет много дефиниций, таких как «теория черт», «теория выдающегося человека», «харизматическая теория». Эти дефиниции — результат работы многих авторов, занимающихся в разные исторические периоды вопросами эффективности лидерства.

Теория «выдающегося человека» имеет давнюю историю. Первые исследования появились в конце XIX века. Автором концепции стал французский исследователь, один из основателей социальной психологии — Габриэль Тард. Главными чертами характера лидера он считал творческую одаренность и нонконформизм.

До наших дней «теория выдающегося человека» дошла под авторством немецкого исследователя начала XX века Ф. Гальтона. Он рассматривал лидерство как **совокупность природно обусловленных черт характера**, таких как организаторские способности, интел-

лект, общительность, чувство юмора, тактичность, внимательность, храбрость, энергичность и т.д. Особенностью теории Ф. Гальтона является его утверждение о **наследственном характере лидерства**, т.е. лидером не становятся, им рождаются. Итак, согласно автору теории, определенный набор черт обязательно делает человека лидером.

Стоит отметить соотечественника Гальтона — Густава Лебона, философа и математика. В начале прошлого века он высказал идею, которая стала провидческой. В частности, **Лебон считал, что лидеру не нужен выдающийся интеллект.** В противном случае такой лидер слишком глубоко заглядывает в проблему и видит в ней много «подводных камней», что заставляет его отказываться от усилий. С точки зрения Лебона, только «**фанатики с ограниченным умом, но с энергичным характером могут основывать империи и поднимать массы».**

Американский психолог К. Бард в 1940 году составил список из 79 черт характера, присущих, с его точки зрения, успешному лидеру. Практика показала, что черты характера, выделенные Бардом, «не работают», т.е. человек с такими чертами характера часто не добивается успеха. Надо сказать, что «список Барда» довел данную научную концепцию до абсурда, что послужило началом поиска других концепций и подходов.

На основе анализа литературы по вопросу «теории выдающегося человека» приведем список качеств, которые многие исследователи считают необходимыми для эффективного лидерства:

• сильное стремление принять на себя ответственность за выполнение задачи;
• решимость и упорство в достижении цели;
• смелость и оригинальность при решении проблем;
• уверенность в себе и целостность личности;
• готовность отвечать за последствия своих решений;
• умение разрешать межличностные конфликты;
• толерантность к фрустрации;
• умение структурировать системы социальных отношений.

Важно отметить, что основным недостатком предложенных психологических черт эффективного лидера исследователи считают неучет психологии подчиненных. Для преодоления данного недостатка предложен новый подход к пониманию лидерства — ситуационный, о котором речь пойдет ниже.

На основе отзывов самих лидеров, а также для реабилитации теории «выдающегося человека» приведем четыре качества эффективных лидеров.

- имеют ясное представление о том, чего они хотят достичь;
- способны внушать другим свои представления и добиваться, чтобы подчиненные осознали значимость достижения желаемого результата;
- проявляют упорство, демонстрируют активность и действуют в такой манере, которая подтверждает выдвинутую им точку зрения;
- даже не рассматривают возможность неудачи и сохраняют позитивное представление о собственной личности.

Эмоциональный интеллект лидера

В разные годы об эмоциональном интеллекте лидера появляется одна концепция за другой, в основе которых выделение одной или нескольких черт характера. Например, современный автор Д. Гоулман считает, что **успешного лидера должно отличать владение эмоциональным интеллектом:** «Эмоциональный интеллект — это умение лидеров управлять собой и отношениями с другими людьми» (Гоулман, 2008, с. 21).

Составляющие эмоционального интеллекта: 1. Эмоциональное самосознание, т.е. анализ собственных эмоций; 2. Умение контролировать отрицательные и положительные эмоции; 3. Сопереживание, или умение прислушаться к чувствам других людей; 4. Умение убеждать, вести за собой, умение строить интересную картинку будущего.

Замечено, что люди предпочитают общаться с оптимистичными лидерами. Лидеры деспотичные, обидчивые и раздражительные быстро надоедают, от них стараются уйти. Причиной ухода является переживание отрицательных эмоций членами группы и рост неудовлетворенности от межличностных отношений.

Исследованиями установлено, что переживание беспокойства и тревоги снижают умственные способности, тогда как уместная шутка и смех стимулируют творчество, улучшают общение, делают отношения более притягательными.

Эмоциональное состояние лидера оказывает непосредственное влияние на психологическое самочувствие подчиненных. Например, в производственных структурах постоянно можно услышать фразу в начале рабочего дня: «В каком настроении сегодня шеф?». С точки зрения Д. Гоулмана, лидер на 70% определяет эмоциональный климат в группе, который затем объективируется в эффективности совместной деятельности.

С точки зрения теории эмоционального интеллекта основное предназначение лидера — в создании нужных для общения и творчества эмоций; в способности зажигать людей, вызывать в них готовность к активному действию.

Эмоциональный интеллект лидера начинается со способности регулировать свое настроение, а затем с его помощью настроение других. Люди заражаются настроением лидера, переживая похожие эмоции.

Эмоциональное воздействие лидера проявляется в следующем. В ответ на похвалу, поощрение, награду появляются положительные эмоции, которые затем придают человеку силы, дарят ощущение осмысленности общения и работы, раскрепощают, создают условия для реализации творческих замыслов. Таким образом, эмоционально грамотный лидер формирует эмоции людей, необходимые для жизнедеятельности группы.

Отрицательные качества лидеров

Характерологической точки зрения на лидерство придерживается американский исследователь Д. Максвелл. С его точки зрения, лидер должен обладать самомотивацией, энергией и уверенностью в себе. Также автор считает, что в основе лидерства — желание человека стать лидером.

Д. Максвелл выделяет лидеров, обладающих определенными качествами, за которыми никто не хочет идти.

Неуверенные лидеры. Много нервничают, переживают, совершают грубые ошибки, например внимательно отслеживают успехи других (в частности, подчиненных), а затем стараются их «придавить».

Не видят будущего. Психологическая атмосфера при таких лидерах неблагоприятная, с ними не интересно и скучно.

Некомпетентный лидер. Не разбирается в проблемах, например в межличностных конфликтах, и не умеет их решать.

Эгоистичный лидер. Пытается вести за собой ради собственной выгоды, не учитывая интересы людей.

Неустойчивый лидер. Для такого человека «семь пятниц на неделе». Он постоянно меняет планы, не объясняя необходимости этого.

Контролирующий лидер. Раздражают люди, которые свое лидерство видят в тотальном контроле подчиненных. Таких лидеров боятся и уходят от них (Максвелл, 2007).

Личность успешного лидера

Исследуя личность успешного руководителя, в 30-е годы XX столетия отечественный исследователь, возглавлявший много лет Институт труда, профессор А. К. Гастев установил, что руководитель оказывает влияние практически на все стороны функционирования группы.

От него зависит эмоциональный климат в группе, распределение обязанностей, поощрение и наказание членов коллектива, продвижение их по службе, организация труда и отдыха.

Важно отметить, что ссылка на понятие «руководитель» не является случайной. В российской науке и практике того времени понятие «лидерство» в практическом смысле не употреблялось. Во многом это объясняется существованием правила назначения управленцев «сверху вниз», т.е. директивным порядком.

Исследователь приводит **психологические качества успешного управленца, они следующие:**

- способность к энергичному и длительному напряжению волевого усилия;
- склонность к борьбе и сопротивлению;
- самообладание (умение контролировать эмоции);
- общительность (умение устанавливать и поддерживать отношения даже в конфликтных ситуациях);
- активность, подвижность, сосредоточение внимания на межличностных отношениях;
- сознательная, твердая, упорная воля, активность, энергия, мужество, ответственность и чувство долга.

Необходимо подчеркнуть, что все вышеобозначенные качества украшают и современного успешного управленца.

С точки зрения А. К. Гастева, важнейшим условием эффективного управления группой следует считать знание руководителем психологии членов группы (История …, 1983). Таким образом, изучение личности подчиненных является одним из существенных факторов успеха лидера.

Наряду с представлением об эффективном лидерстве (руководстве) существует представление о **качествах удачливого лидера**. В данном случае удачливый лидер — это человек, которому сопутствует успех. Важно подчеркнуть, что удача имеет прямое отношение не к везению, а к способностям и усилиям лидера. В этом случае правильно сказать, что удача сопутствует тем, кто ее активно добивается, т.е. «под лежачий камень вода не течет».

Итак, выделим следующие качества удачливого лидера:

• имеет ясное представление о том, чего хочет достичь, подчиняет свои действия реализации планов;

• способен внушить другим значимость достижения желательных результатов;

• демонстрирует стабильность и упорство, которые помогают завоевать и поддерживать людей;

• не рассматривает возможность неудачи, сохраняет позитивное представление о собственной личности.

Удачливые лидеры отличаются от рядового человека выраженностью отдельных свойств, например: добросовестность, экстравагантность, доминирование, энергичность, толерантность, интеллектуальность, готовность экспериментировать и эмоциональная устойчивость. **Неудачливые лидеры** отличаются от удачливых противоположными качествами, такими как пассивность, эгоистичность, аффективность, подозрительность, замкнутость и т.д.

В 1946 году профессор Дуглас Макгрегор из США описал два типа руководителей — с пессимистичным взглядом на людей (это теория X) и оптимистичным (теория Y). Продолжая идею «удачливости», можно сказать, что удачливым лидером становится оптимистичный руководитель. Ниже представлена психологическая характеристика оптимистичного и пессимистичного руководителя.

Руководитель, придерживающийся пессимистичных взглядов, считает, что большинство людей ленивы и рассматривают свои обязанности как вынужденную необходимость, стремятся их избежать. Пессимисты убеждены, что люди в своей массе избегают ответственности и не готовы проявлять инициативу. Работу рассматривают лишь как средство получения денег. Руководители должны принуждать таких людей к активности, жестко контролировать выполнение порученных заданий и мотивировать их, используя материальные стимулы и принуждение.

Руководитель-оптимист исходит из представлений о честности и трудолюбии людей, поэтому создает им условия для самореализации. Руководители-оптимисты убеждены, что если для людей создать необходимые условия, то они готовы брать на себя дополнительную ответственность и творчески, с инициативой подходить к решению групповых проблем.

Руководители-пессимисты, исходящие из представлений о нерадивых и ленивых людях, часто в управлении используют авторитарные методы. Основными формами управления признают формы финансового вознаграждения.

Руководители-оптимисты чаще используют демократические методы управления. В рамках своих полномочий они привлекают членов группы к подготовке решений, делегируют им дополнительные полномочия, расширяют степень их самостоятельности в выполнении поручений. Они больше склонны делиться с людьми информацией и не допускают мелочного контроля за их работой (цит. по: Мескон, 1997).

ЧАСТЬ 3. Поведенческие теории лидерства

Основная идея поведенческих теорий лидерства: **успешные и неуспешные лидеры различаются в моделях поведения.** В рамках поведенческой теории одним из первых классификацию стилей управления людьми предложил отечественный исследователь Н. А. Витке. Работая в русле психотехники, он различал три типа руководителей: детальный, заряжающий, или вдохновляющий, руководитель регулятивного типа (Витке, 1925).

Детальный руководитель вмешивается в непосредственный процесс технического исполнения. Он мешает людям, дергает их, порождая у них неуверенность и недоумение. Детальный руководитель, разменяваясь на мелочи, не может идти впереди своего дела, а тащится позади него. У такого руководителя не хватает ни сил, ни времени на ориентацию и выработку перспектив коллектива.

Руководитель романтического стиля, наоборот, занят выработкой перспектив и прокладыванием путей часто в ущерб текущему управлению. Направление и контроль за деятельностью группы осуществляют ближайшие помощники и штаб. Руководимая таким образом группа обычно весьма гибка и энергична, но недостаточно устойчива.

Регулятивный тип руководителя занят обычно контролем и балансированием различных подгрупп. Непосредственное руководство группой передается энергичным и инициативным членам группы. Автор типологии отмечает, что последний стиль достаточно устойчив, но уступает в гибкости и маневренности стилю 2-го типа.

Самой авторитетной поведенческой теорией лидерства считается концепция немецкого исследователя, психолога Курта Левина. В 1939 году под его руководством предложена **концепция стилей руководства**, которая в последующем стала одной из базовых в вопросах описания лидерства. Были выделены **авторитарный (автократический), демократический и попустительский (либеральный) стили.**

Основным положением теории К. Левина стала идея независимости стиля от психологических качеств лидера. Добрый и внимательный человек может практиковать авторитарный стиль руководства, а злой и агрессивный может «рядиться» в демократические одежды. **Выбор стиля — это выбор поведения, которое лидер считает оптимальным в данной ситуации**. Если лидер полагает, что в ситуации, в которой находится и функционирует группа, необходимо править «жесткой рукой», то он выбирает авторитарный стиль; если ситуация бесконфликтная, не требующая срочного вмешательства, то он принимает решение в сторону демократического стиля поведения и т.д.

Различие стилей руководства связано с тем, кто принимает решения, касающиеся действий группы. В частности, авторитарный лидер сам принимает решения; демократичный — побуждает членов группы участвовать в решении проблемы; либеральный — занимает позицию стороннего наблюдателя и не принимает участия в выработке решения (Левин, 2000).

Демократический стиль по содержанию соответствует своему названию — ‘власть народа’ (др.-греч.). Руководитель-демократ принимает решения, рассмотренные коллегиально, то есть сообща. Коллектив участвует не только в выработке планов и задач, но и получает достаточно полную информацию о состоянии дел в группе, что способствует улучшению социально-психологического климата.

Наиболее стрессогенным для коллектива является **автократический стиль** руководства, характерные черты которого — деловые, краткие распоряжения руководителя, запреты без снисхождения, угрозы, сухой язык, неприветливый тон, субъективные похвала и порицания, отказ от эмоций в управлении людьми.

В своей деятельности руководители-автократы придерживаются следующих правил: меньше нужно требовать от себя, командовать и не советоваться с подчиненными. Автократ считает, что подчиненные должны бояться его. Однако грубость и самодурство, как правило, являются средством защиты автократа, ибо деловые взаимоотношения неизбежно выявляют его невежество, несостоятельность и, как следствие, болезненную нетерпимость к критике. Особенностью автократа является единение выбранного поведения с чертами характера. Поэтому чаще всего настоящий автократ самолюбив, т.е. властолюбив и с гипертрофированным самомнением.

Чаще всего автократом становится руководитель, если его подчиненные имеют слишком низкую общую и профессиональную культуру. В этих условиях авторитарный стиль управления добивается результативности применением метода принуждения.

Руководитель с **либеральным стилем** руководства практически не вмешивается в деятельность группы. Часто членам коллектива предоставлена полная самостоятельность, возможность индивидуального и коллективного творчества. **Либералов отличает** отсутствие инициативы и неосмысленное исполнение директив вышестоящих органов управления. При выполнении управленческих функций либерал пассивен, часто соглашается с мнением подчиненных, боится конфликтов. Руководитель либерального стиля не проявляет сколько-нибудь выраженных организаторских способностей, слабо контролирует и регулирует действия членов группы, а его управленческая деятельность нерезультативна.

Стили неправильного управления людьми

В рамках поведенческого подхода работает израильский исследователь И. Адизес. Особенностью его подхода является **типология стилей неправильного управления людьми**. Он приводит пять неудачных стилей: 1) «герой-одиночка»; 2) «поджигатель»; 3) «горячий сторонник»; 4) «мертвый пень»; 5) «бюрократ».

Стиль «герой-одиночка»: работает за всю группу, нацелен на результат, целеустремленный и активный, настойчивый, хороший исполнитель. **Но не умеет** контролировать и организовывать, делегировать полномочия, не умеет творчески мыслить, отсутствуют новые идеи; не понимает людей, их чувства, не понимает межличностных отношений.

Стиль «бюрократ»: умеет наводить порядок в бумагах и поступках, умеет анализировать данные, придирчив к мелочам, управляет с помощью директив, умеет контролировать подчиненных, детализирует всю текущую документацию. **Но не умеет** рисковать, никогда не отходит от запланированных мероприятий, много заседает и придает значение мелочам, не любит перемены и нововведения.

Стиль «поджигатель» характеризует сверхактивного и даже авантюрного человека. Он любит преобразования и новые идеи, умеет воодушевлять других, ориентирован на краткосрочный эффект, много работает и заставляет других работать сверхурочно, любит создавать новое, отказываясь от старого, в мыслях активен и красноречив. **Но не умеет** договариваться с людьми, бывает агрессивен, подозрителен, не умеет слушать, в беседе эмоционален и экспрессивен, не умеет доводить дело до конца, часто придирками и необоснованными обвинениями настраивает против себя большинство подчиненных.

Стиль «горячий сторонник» ориентирован на интеграцию коллектива; любит комфорт, внимателен и обаятелен, прислушивается к авторитетам и влиятельным людям; внимательно отслеживает отношение к себе, старается не создавать разногласий, не любит конфликтов, любит общаться с людьми. **Но не умеет** слушать людей, не вникает в детали, непоследователен, легко отказывается от своих обещаний, самоустраняется от принятия решений, не видит перспектив и не умеет рисковать, не умеет формулировать цели и достигать их.

Стиль «мертвого пня»: практикует дружелюбие, обаятельность и учтивость, доволен собой и своим положением, никогда не отказывается от нового, но ничего для этого не делает. Не умеет проявлять инициативу, малорезультативен, не любит изменений, подчиненные не знают, что нужно делать, не учится и не дает учиться другим, консервативен до патологии, отсутствует целенаправленная деятельность.

И. Адизес указывает на рекомендации, предназначенные для исправления стиля «герой-одиночка»:

1) нужно научиться делегировать полномочия, а не взваливать все на себя. Надо распределять поручения среди исполнителей;

2) важно отвлечься от рутины и заняться выработкой стратегии;

3) не нужно принимать скоропалительных решений. Иногда следует остановиться, понаблюдать, посмотреть на проблему со стороны, а только потом принимать решение;

4) надо быть благодарным людям за их результаты, поощрять людей за их старание и результативность (Адизес, 2010).

ЧАСТЬ 4. Ситуативные теории лидерства

Основы ситуативных моделей лидерства заложил американский исследователь, социальный психолог Ф. Фидлер в 1967 году. Согласно данному подходу, **нет универсальных лидеров, есть лидеры на ситуацию.** В основе авторской идеи установление соответствия между стилем руководства и ситуацией, в которой группа находится. Фидлер предложил две универсальные формы руководства лидера, которые можно использовать в различных ситуациях:

• Ориентация лидеров на постановку целей и выполнение задачи.

• Ориентация лидеров на удовлетворение потребностей людей, на установление межличностных отношений.

Основные достоинства и недостатки лидерских позиций ситуационной модели Ф. Фидлера

Лидеры, ориентированные на выполнение задачи, выбирают наиболее короткий и оптимальный путь, требующий от членов группы максимального усилия. Члены группы работают активно и целенаправленно, с высокой самоотдачей. Особую активность проявляют члены группы, ориентированные на поощрение.

В качестве негативной стороны лидерства, ориентированного на задачу, следует назвать:

- пресыщение работой. Не все члены группы выдерживают интенсивный труд с высокой самоотдачей;

- эмоциональное выгорание подчиненных;

- снижение активности. Члены группы, не ориентированные на потребности достижения, снижают активность.

Лидеры, ориентированные на отношения, заняты установлением благоприятного эмоционального климата в группе. Такие лидеры интересуются личными и семейными проблемами членов группы, а не их профессиональными успехами.

В качестве негативной стороны лидерства, ориентированного на отношения, следует назвать:

- отсутствие поддержки в адрес активных членов группы;

- отсутствие ориентации на успех группы;

- отсутствие поступательного движения вперед;
- неучастие лидера в карьере членов группы.

Спустя семнадцать лет, в 1984 году, Ф. Фидлер доработал свою ситуационную теорию лидерства, назвав ее «вероятностная модель эффективного руководства». Согласно данной теории, эффективность лидера зависит не от ориентации на задачу и отношения, а от обстоятельств и способности лидера понять ситуацию и применить различные формы поведения. В основе вероятностного подхода теория когнитивного ресурса. Основные положения теории следующие:

- успех лидерства зависит от интеллектуальных способностей лидера. Интеллект лидера должен быть согласован с интеллектом подчиненных и их желанием решать задачи;
- нет универсальных моделей поведения; нет также какой-то одной наилучшей модели поведения, которую бы использовал лидер во всех ситуациях;
- эффективность лидера определяется интеллектом не только его, но и подчиненных, а также ситуацией, в которой находится группа.

Нормативная модель лидерства

В 1973 году В. Вроом разработал модель принятия решений лидером. В 1988 году совместно с А. Яго доработал модель лидерства. В конечном итоге модель предписывает определенные лидерские действия в конкретных ситуациях. Данную теорию назвали «нормативной», поскольку она указывает, что должны делать лидеры при определенных ситуациях.

В основе модели лежат три показателя эффективности:

- рационализм (решение должно быть самым оптимальным);
- решение должно иметь одобрение подчиненных;
- в основе решений лидера учет времени для выполнения задуманного.

Учет перечисленных параметров, правильная оценка ситуации и выбор одного из пяти стилей поведения позволят, по мысли авторов теории, решить задачу и добиться успеха.

Итак, нормативная модель предлагает пять возможных стилей лидерства, которые располагаются от авторитарного до демократического. Выбор стиля (одного из пяти) осуществляется после того, как лидер познакомится со всеми взглядами непосредственных подчиненных. Их настроение и видение, а также оценка ситуации в целом позволяют лидеру определиться со стилем руководства.

По словам Л. Джуэлл, в исследованиях авторов нормативной модели те лидеры, которые следовали этой программе, добились лучших результатов, чем те, кто не учитывал содержания программы (Джуэлл, 2001).

Теория путей и целей

В 1971 году американский исследователь Р. Хаус в рамках вероятностного (ситуативного) подхода предложил свою теорию эффективного лидерства, назвав ее «теория путей и целей». Суть теории заключается в следующем: лидер предлагает подчиненным схему вознаграждения, стимулирующую их на достижение целей. Лидер рисует программу, на каждом этапе которой обозначен объем задач и вознаграждений при их достижении.

Стоит отметить, что аналог этого подхода сегодня реализуется в бюджетных организациях России под названием «стимулирующая для сотрудников бюджетных организаций». В рамках этой программы за каждый выполненный ее пункт начисляются баллы, из которых определяется размер вознаграждения.

Теория путей и целей представляет собой несколько более сложный вариант его упрощенной версии, применяемой в отечественных группах и организациях. В частности, чтобы запустить программу в действие, лидер должен проделать большую предварительную работу. Вот ее основные пункты:

- лидер должен определить цели развития группы, а также способы достижения этих целей. Подробно объяснить группе содержание своей программы;

- нужно понять, что для подчиненного является вознаграждением: для одних важно продвижение по службе, для других — материальное вознаграждение, третьим вообще ничего не хочется;

- нужно определить способности подчиненного. Под способности человека подобрать цели, которых он вероятнее достигнет;

- нужно помочь человеку в достижении цели. Для этого продвижение к цели разбивается на этапы, каждый из которых контролируется.

Теория путей и целей предполагает, что поведение лидера одобряется членами группы и удовлетворяет их настолько, что они уверены в действиях своих и лидера, позволяющих им в итоге удовлетворить свои потребности.

Суперлидерство (лидер для себя)

Исследователи последних лет все чаще приходят к выводу в неэффективности многих теорий лидерства. Если наука и практика исследовательской мысли ориентирована на повышение эффективности изучаемого феномена, то на примере лидерства «отдача» исследований многих ученых не устраивает. Обнаружен очень интересный факт: лидерами становятся те, чьи личностные характеристики не соответствуют представлениям об идеальном лидере. Например, многих исследователей удивило, что **высокоинтеллектуальные лидеры добиваются успеха реже, чем люди со средним интеллектом.**

Таким образом, **на сегодня нет теорий и подходов, объясняющих и помогающих лидеру стать эффективным**. Практически в каждом подходе к лидерству больше отрицательных сторон, чем положительных. Огромная и не очень успешная работа исследователей феномена лидерства специфически отражена в статистике. Так, Л. Джуэлл приводит современную американскую статистику опроса членов групп об эффективности участия лидера в процессах групповой динамики: никак не влияют на результат работы группы около 41% лидеров, а еще 14% лидеров мешают работе группы. Таким образом, 55% опрошенных членов разных групп сообщили о практике неэффективного лидерства в США (Джуэлл, 2001). Каким может быть процент неэффективности лидерства в России, можно только догадываться.

Если в коллективе устойчивое, стабильное положение, то подходит стиль, озвученный в свое время отечественным ученым-физиком Л. Капицей: «Уметь управлять — значит не мешать хорошим людям работать». **Грамотный лидер всячески поддерживает активных, инициативных, творческих, неравнодушных членов группы** и является контролером и цензором для пассивных и безынициативных.

Лидер и группа эффективно взаимодействуют между собой в условиях, когда группа помогает лидеру удовлетворить потребности во власти, а лидер, в свою очередь, помогает членам группы получить нужное вознаграждение. Группа помогает тем, что выполняет свою работу хорошо, помогает лидеру добиться успеха, закрепиться во власти, сохранить высокий социальный статус. Лидер выбирает адекватные цели, рисует схемы их достижения, подбирает помощников, способных достигать цели.

Приведенные выше данные исследований лидерства заставили обратить внимание на то, чтобы **научить людей быть лидерами для самих себя. Основная задача современной научной мысли заключается в том, что нужно научить людей перестать нуждаться в лидерах.**

Установлено: чтобы стать лидером для себя, важно соблюдать определенные приемы:

- **научиться определять собственные цели**. Для этого нужно составлять план действий на неделю, месяц, год. Постоянно отслеживать выполнение плана;

- **научиться наблюдать за собой, контролировать себя;**

- **научиться вознаграждать себя за определенные успехи**. Самое естественное вознаграждение при достижении цели проявляется в росте самооценки, гордости за себя. Также

важно побаловать себя отпуском, путешествием, наконец, выходным днем, походом в кинотеатр и т.д. Важно, чтобы это было не проходным мероприятием, а поощрением за хорошо выполненную работу.

Для формирования лидерства в себе нужно использовать позитивные и конструктивные модели мышления, такие как разговор с самим собой, построение мысленных образов, проведение мысленных репетиций.

На пути к самолидерству важно показывать другим собственные успехи в самолидерстве. Для студентов вуза — это написанная курсовая, защищенный диплом; для человека в профессии — повышение квалификации, в должности; для ученика — оценки по предметам, сданный экзамен.

Ниже представлены рекомендации тем, кто хочет быть лидером:

- часто ситуация подсказывает, какую манеру поведения нужно выбрать. Например, если работа носит рутинный характер и выполняется в комфортных условиях, то более важны ориентации на других;
- когда работу выполняют компетентные люди, знающие свое дело, то важно устранить руководство или свести его к минимуму;
- личностные характеристики лидера важны, так как влияют на восприятие тех, кого нужно за собой вести;
- важно организовать свою внешность, а также слова и действия;
- если человек отвечает определенным представлениям группы о лидере, то он имеет все шансы быть успешным лидером;
- лидерство — это не односторонний феномен. Успешное лидерство зависит от взаимодействия с узким кругом подчиненных;
- лидерство в настоящее время требует от человека владения универсальными навыками в пику традиционным;
- сегодня ожидается, что лидеры будут обучать членов группы (подчиненных) эффективному самоуправлению. Научат быть лидерами для самих себя.

Гендерные различия в лидерском поведении

Лидерами преимущественно становились мужчины. Этому есть объяснение. Мужчина всем своим видом, прежде всего внешностью, олицетворяет спокойствие и надежность. Он в целом менее эмоционален, чем женщина, что также работает на его имидж надежности. Интеллект представителей мужского пола выше. Во всяком случае, математический и технический интеллекты мужчин выше, чем у женщин. Однако самое главное, по всей видимости, заключено в агрессивности мужчин, которая необходима в лидерстве при принятии решений и при внедрении этих решений в практику.

Агрессивность мужчин объясняется их природой. Например, за смелость и агрессивность отвечает гормон тестостерон, которого в мужском организме несоизмеримо больше. В силу своей природной организации мужчины востребованы в кризисных условиях, которых до недавнего времени в жизни и экономике было в избытке.

Стоит отметить, что **сегодня психологические качества и умения женщин более востребованы, чем качества мужчин**. Особенно это видно по бюджетным организациям, где женщины занимают большинство ключевых мест. Сегодня женщина не совсем лидер, но руководитель и это реальность, с которой сталкиваются коммерческие и бюджетно ориентированные группы.

Переориентация профессиональных групп на женщин-руководителей имеет сегодня объективные основы. Это сигнал, говорящий о том, что в группе (и организации в целом) ничего революционного не ожидается. Впереди рутина, с которой очень успешно справляются женщины-руководители. Они востребованы в консервативных условиях, в которых не нужно ничего решать, изменять, перестраивать. По своей природе женщина — хранительни-

ца очага, умеющая налаживать межличностные отношения, разрешать конфликты, снимать групповую агрессию.

Мужчины как лидеры востребованы в конфликтных экономических и политических условиях. Лидер-мужчина возникает в ситуации, когда нужно перестраивать, противостоять, защищаться, создавать новые структуры и т.д.

Сфера лидерского поведения для большинства женщин — новая сфера приложения активности, где, выбирая свой стиль управления, она копирует качества мужчины-руководителя. К сожалению, иногда копируются не лучшие формы мужского лидерства. Так, некоторые женщины используют квазимужскую форму лидерского поведения: неприступность, «мужиковатость», демонстрацию силы; одеваются, как мужчины, используют элементы нецензурной лексики, то есть теряют специфические и часто выигрышные женские черты.

В таблице 12 отражены основные различия мужского и женского управления и руководства.

Таблица 12

Различия мужского и женского руководства

Женщины-лидеры	Мужчины-лидеры
Склонны прибегать к интерактивному лидерству, т.е. более тесному взаимодействию с подчиненными	Дистанцируются от членов группы. Например, мужчины предпочитают отдельный кабинет
Побуждают людей к участию в делах группы, делегируют полномочия	Чаще практикуют индивидуальное лидерство, взваливая на себя большую часть нагрузки. Придерживаются правила: «Если хочешь работу выполнить качественно — сделай ее сам»
Склонны активно делиться властью и информацией	Ревностно относятся к возможным соперникам. Скрывают информацию, используя ее в манипуляторных целях
Склонны добиваться, чтобы другие выше ценили себя и испытывали радость от своей работы	Склонны к созданию конфликтной ситуации в группе. Предъявляют повышенные требования к другим. Бывают агрессивны и несдержанны
Стремятся к созданию единой команды	Практикуют стиль «разделяй и властвуй»
Проявляют больше терпения к различным помехам и неделовой активности	Аффективны в ситуации помехи на пути достижения цели. Склонны к разрушению препятствий
Стремятся свести к минимуму социальную и профессиональную иерархию	Выстраивают жесткую иерархию и отслеживают ее соблюдение

По ряду характеристик женщина очень хороший управленец: внимательная к людям, добрая, всегда выслушает, поймет, сострадательна. Сегодня эти качества востребованы. Женщина-управленец работает по инструкции и редко отходит от нее. Она поборник норм и правил служебной этики и деловых взаимоотношений. Там, где мужчина обойдет закон, начнет искать компромиссы и альтернативы, женщина все сделает по закону. Она не только хранительница домашнего очага, но и хранительница законов служебных взаимоотношений.

Интересны исследования доктора медицинских наук из Екатеринбурга Г. В. Талалаевой, в которых измерялся тестостерон мужчин и женщин в различных стрессогенных ситуациях. В частности, было обнаружено, что тестостерон мужчин (а также качество этого белка) снижается в условиях плохой экологии, и это современная реальность: чрезмерная загазованность, присутствие в атмосфере пыли тяжелых металлов и радиация приводят к снижению количества и качества тестостерона у мужчин.

Однако первое место среди мужских стрессогенных ситуаций занимает не природный фактор, а психологический, в частности межличностный конфликт в работающей группе. Также интересно, что межличностный конфликт способствует увеличению тестостерона у женщин (Талалаева, 2010).

Лидерство в разновозрастных группах

Выбор лидера в детской группе хорошо представил У. Голдинг в своем романе «Повелитель мух». Напомним, что по сюжету романа дети от шести до двенадцати лет после крушения самолета оказываются на необитаемом острове. Первое, что они делают— это выбирают «главного»: «Никто не знал, почему именно его; что касается смекалки, то уж скорей ее проявил Хрюша и роль вожака больше подходила Джеку. Но Ральф был такой спокойный, и еще высокий, и такое хорошее было у него лицо; но непостижимее всего и всего сильнее их убеждал рог. Тот, кто дул в него, а теперь спокойно сидел на площадке, держа на коленях эту хрупкую красивую штуку, был, конечно, не то что другие» (Голдинг, 2008, с. 26).

Таким образом, в детских группах для лидерства важно иметь физический ресурс: «высокий» и «красивый»; психологический ресурс: «спокойный». Также важно обладать дефицитом! В данном случае им стал рог, сделанный из морской раковины (он использовался для сбора группы). Соответственно владелец рога, т.е. дефицита, становится лидером. В данном случае мальчик двенадцати лет по имени Ральф.

Во взрослых группах чаще всего дефицит — это нужное для группы качество человека. Поэтому дефицитом может быть физическая сила, интеллект, умение договариваться, возраст, авторитетность в определенных кругах и т.д. Дефицитное качество определяется в зависимости от специфики деятельности группы. В профессиональных группах «нужным» качеством для лидера могут выступить профессиональные умения; в интеллектуально ориентированных профессиональных группах (в научно-исследовательских институтах, университетах, колледжах) этим качеством может быть уровень научных достижений человека.

Универсальным качеством для лидера многие исследователи признают умение договариваться по сложным вопросам жизнедеятельности группы. Это качество является базовым для многих профессиональных взрослых групп: производственных, управленческих, научных. Таким образом, общительность, способность понимать партнера и выстраивать грамотное общение является основным дефицитным и востребованным качеством для лидера и руководителя.

В детских и молодежных группах лидерами также становятся самые общительные и грамотные в общении. Однако существуют различия. Например, в подростковых группах лидером нередко является самый агрессивный. То же правило работает во взрослых преступных группах, где лидером является не только агрессивный, но и хитрый и изворотливый. В подростковых группах времяпрепровождения лидером может быть физически развитой подросток; в группах по интересам на роль лидера может быть избран подросток с высоким уровнем интеллекта.

Интересен психологический портрет детей, занимающих лидирующие позиции в младших классах. Такие дети обычно обидчивы; не склонны к глубоким привязанностям; легко меняют друзей; не терпят соперничества; с трудом переносят даже мелкие поражения. Представленный список психологических качеств лидера в младших классах общеобразовательной школы достаточно интересен. Важно понять специфику восприятия детьми лидерского поведения.

Дети реагируют на активного субъекта без оценки моральной стороны этого явления. Поэтому за активность признаются его суррогатные формы — обидчивость и соперничество. Также известно, что детям младших классов свойственно уступать активным и агрессивным. Такое же уступчивое поведение демонстрируют подростки, когда лидером признают активного и агрессивного.

Если рассматривать лидерство с точки зрения теории ролей, то существует некое разнообразие лидеров в детских ученических группах. Это разнообразие продиктовано специфической особенностью группы: ее уровнем интеллекта, сферой деятельности, авторитетностью классного руководителя.

Вот разновидности лидеров в детском коллективе через призму теории ролей:

«*Лидер — центр внимания*». Обычно в младших классах это, как правило, ребенок, которого хорошо «натаскали» в учебе и во внешней благовоспитанности;

«*Лидер поневоле*» назначается учителем. Учитель сознательно проигрывает лидерские роли на своих учениках. У назначенных лидеров либо просыпается вкус к управлению другими, либо не просыпается;

«*Лидер — правая рука*». Назначается лидером ребенок, у которого есть организаторские способности. Такой лидер подбодрит слабого и робкого, выразит солидарность сильному, прикрикнет на зарвавшегося;

«*Лидер — обладатель собственного мнения*». Это, как правило, ребенок, который смело выражает собственное мнение, иногда вразрез с мнением класса. Обычно это ребенок с развитым чувством собственного достоинства. Замечено, что такие лидеры не руководят большими группами в 15—25 человек, но могут быть руководителями малых групп — 5—7 человек;

«*Лидер — поборник справедливости*». Обычно появляется в младшем школьном возрасте. Такой лидер с равным усердием шефствует над малышами, не давая их в обиду, и одновременно следит за тем, чтобы в своем классе никто не уходил от общественных мероприятий;

«*Лидер-террорист*». Это ребенок, который может заставить себя бояться. Как правило, такой лидер не пользуется авторитетом и уважением сверстников. Террористами не бывают дети с высоким уровнем интеллекта и коммуникабельности;

«*Частичный лидер*» — чья компетентность признается в определенной области, например лучший математик класса, лучший рассказчик, лучший спортсмен. Чаще всего «частичный лидер» — это наиболее активный ребенок с хорошей самооценкой, достаточно успешно справляющийся с учебными занятиями;

«*Лидер-фаворит*». Такой ребенок является «примером для класса». Учитель чаще его хвалит. Он получает послабления там, где для других действует строгое правило. Фаворит может не демонстрировать блестящих успехов в учебе, но какие-то качества ребенка притягательны только для учителя. Особенностью «лидера-фаворита» является то, что он может быть лидером в младшем школьном возрасте, тогда как не является им в подростковом возрасте.

Дополнительный материал № 1. Правила поведения в коллективе «грамотного» руководителя

1. Шансы на карьеру резко повышаются у тех, кто наделен харизмой. Под харизмой следует понимать впечатляющую внешность, ясный и системный ум, насыщенный приятными интонациями голос, повышенную энергетику, обаяние, умение вести за собой людей.

2. Важно установить групповые «расклады» на уровне своего служебного положения (в отделе, управлении, структуре). Необходимо установить «фаворита», а также «лиц, приближенных к императору». С первых шагов сближаться необходимо не только с доброжелателями, но и с враждебно настроенными людьми. Для того чтобы понять взаимоотношения в группе, необходимо понаблюдать за людьми в веселом состоянии, когда отпускаются тормоза.

3. Нужно наладить хорошие отношения с женщинами. Как известно, репутацию создают женщины, которые формируют общественное мнение. Информация быстрее распространяется женщинами в силу их более высокой коммуникабельности. Эти рекомендации относятся как к мужчинам, так и к женщинам. К последним женщины еще внимательнее.

4. В первые дни и недели на новом месте следует больше слушать, чем говорить. Нужно стараться пересилить страстное желание показать себя сразу во всей красе своих способностей. Нужно помнить, что в устоявшемся коллективе все социальные роли уже распределены. Новый руководитель поднимает некую волну статусных перемещений. Эти перемещения являются источником появления недоброжелателей, которых следует нейтрализовать корректным и молчаливым поведением.

5. Важно найти себе покровителя. Необходимо поддерживать тесные отношения с лицом, которое помогло занять место руководителя. Отношения с таким человеком обычно

поддерживаются услугой по предоставлению информации о положении дел в коллективе. Важно периодически обращаться к покровителю за советами по служебным и личным делам. Нужно стараться не афишировать свою близость к покровителю, так как люди ревнивы и завистливы.

6. К человеку относятся так, как он сам себя поставит. Люди не прощают тому, кто не может заставить себя уважать. Поэтому долгая позиция конформиста — удел слабых, бесталанных и обреченных на роли вечных статусных изгоев.

7. После того как новый руководитель огляделся, нужно начинать ликвидировать недочеты, открытые свежим взглядом. В ситуации ликвидации недочетов важно не поучать других, а действовать самому. Нужно, чтобы люди увидели, что с приходом нового руководителя что-то реально улучшилось.

8. Нужно начинать решать любые проблемы по принципу «от простого к сложному». Для этого необходимо расчленить сложную проблему на ряд простейших, назначив ответственных со сроками исполнения. Доведение любой простейшей идеи до завершения позволяет показать себя серьезным человеком. Если руководитель получил коллектив в хорошем состоянии, то не нужно торопиться вводить перемены.

9. Команду нужно формировать из единомышленников. Единомышленниками нужно признать тех, кто согласен с направлением, со стратегической линией. Самая большая угроза — это панибратство и фамильярность, поэтому родственников не стоит допускать до управления группой (семейственность возможна в ситуации малых семейных предприятий, когда не нужно беспокоиться о своем имидже).

10. Опора на выдвиженцев. Сторонников и заместителей необходимо выбирать из числа молодых сотрудников. Молодые более честолюбивы и энергичны и, как правило, преданы руководителю за то, что тот поддержал их, проведя по служебной лестнице.

11. В работе нельзя пренебрегать информаторами. Для эффективной работы с персоналом важно получать информацию о состоянии дел в коллективе. Это помогает предотвращать конфликты, быть в курсе личных и деловых проблем группы. Информаторов лучше подбирать из числа угодников, сплетников и болтунов. По своей природе такие люди активно откликаются на просьбы о предоставлении информации. Данное поведение следует подкреплять некоторыми поблажками.

12. Услугами подчиненных для решения своих семейных проблем пользоваться не нужно. Услужливые люди погубили не одну репутацию. Они опутывают недальновидного начальника услугами, как лилипуты Гулливера. Давно сказано: «Бойся данайцев, дары приносящих».

13. Не нужно стремиться к роли «хорошего парня». С «хорошими парнями» удобно, но их редко уважают. К тому же на всех все равно не угодишь.

14. Важно быть корректным с вышестоящими и не давать им советов, которых они не спрашивают. Спрашивающие совета часто ищут одобрения уже принятому решению (чужой совет плох уже тем, что исходит не от нас самих). Если совет начальником спрошен, тогда необходимо выяснить уже существующую точку зрения, которую нужно поддержать.

15. Всякую разумную идею нужно доводить до конца. Если исполнители видят, что большинство указаний и новых проектов руководителя «спускаются на тормозах», то это сильнее всего демотивирует их. Если решение ошибочно, то важно признать его ошибочность, так как людям свойственно ошибаться.

16. Принимать решение нужно самому на основе учета мнения всех. Руководитель должен брать слово последним. Перед оглашением своего решения дать понять каждому члену совещания, что руководитель правильно понял суть предложений каждого.

17. Важно награждать инициативных и деловых людей и наказывать нерадивых и ленивых. Любые инициативы сотрудников нужно поощрять, даже если их прогнозная оценка имеет нейтральный или отрицательный результат.

18. Руководитель не должен утопать в текучке. Задача руководителя — думать о перспективах развития, искать источники новых идей и проектов, изучать передовой опыт управления. Совещания следует проводить только при крайней необходимости.

19. Нужно учиться делегировать часть второстепенной работы подчиненным. Важно быть терпеливым, чтобы не делать работу за своих подчиненных. Работа начальника за нерадивого подчиненного демотивирует последнего и лишает его инициативы.

20. Необходимо прививать в коллективе дух соревнования и здорового соперничества. Организовывать производственные соревнования следует так, чтобы были ясно обозначены «правила игры» и стимулы — призы, награды, положительные эмоции. Объективность критериев оценки поможет «проигравшим» воспринимать поражение не как личное оскорбление.

21. Не нужно поднимать крик по любому поводу. Крик и ругань руководителя быстро приедаются и не дают ожидаемого эффекта, поэтому необходимо воздействовать не на «уши», а на самолюбие подчиненных.

22. Важно одеваться сообразно своему статусу. Внешность каждого сотрудника в идеальном варианте должна соответствовать его статусу. Начальник не должен стесняться носить хорошие вещи. На работе не приветствуются свитера, джинсы, кроссовки, майки. Демократичная одежда уместна на отдыхе.

23. Занятия спортом укрепляют не только здоровье, но и авторитет среди сотрудников. Имидж любого сотрудника определяется в том числе и его физической формой. Важно иметь шефа, на которого посмотреть приятно и которым можно гордиться. Также приятно, когда к привлекательной внешности шефа добавляется высокий интеллект.

24. Руководитель должен владеть своим лицом и не расточать понапрасну улыбки. В людях есть потребность подчиняться. Это облегчает им борьбу с собственной ленью и бесцельностью своего существования. Постоянно улыбающийся руководитель не производит впечатления способного применить «кнут». Хороший руководитель и вообще успешный человек, как правило, умеет играть разные роли: строгого, доброго, вежливого начальника и т.д.

25. Руководителю не рекомендуется с кем-либо обсуждать свои расовые, религиозные и политические пристрастия. В любом российском коллективе достаточно людей самых разных национальностей. Поэтому, высказываясь в насмешливом или осуждающем тоне о какой-либо нации, можно сильно обидеть человека.

26. Подчиненных не рекомендуется хвалить слишком часто. Как только потребность в признании удовлетворена, у человека на время ослабевает мотив продолжать трудиться в прежнем темпе и качестве.

27. Руководитель просто обязан внушать страх. Подчиненные должны знать, что руководитель заметит непорядок и проколы и укажет на них. При этом важно сочетать жесткую требовательность со справедливостью.

28. Слабая дисциплина в коллективе является сильнейшим демотиватором для сотрудников. Слабость начальника проявляется в слабой исполнительской дисциплине коллектива. Руководитель должен быть нетерпимым к сотрудникам, вносящим в коллектив сумятицу и разброд: «Дурной пример заразителен!».

29. Руководителю рекомендуется быть жестким, но не опускаться до хамства. Начальник, перешедший на ненормативную лексику, показывает свои слабые стороны, демонстрирует свое бессилие. Однако в российских коллективах имеется особенность, проявляющаяся в том, что использование ненормативной лексики служит установлению доверительной атмосферы. Правда, такая установка больше срабатывает в мужских коллективах, но не в женских.

30. Оптимальный стиль руководства — гибкий. Выбор стиля руководства зависит от уровня развития коллектива. В период реструктуризации или экстремальных условий больше подходит авторитарный стиль. Гибким руководителем быть сложнее, нежели придерживаться одного стиля управления. Поэтому быть гибким и реагировать на ситуацию — значит быть профессиональным.

31. Обещание наказания в адрес подчиненного должно быть выполнено. Неисполнение угроз в адрес подчиненных демотивирует их. В первую очередь демотивируется такой мощный стимул, как «кнут» в виде страха. Кроме того, страдает репутация руководителя как

серьезного человека. Если наказывать руководитель не умеет, то лучше обещать применение слабого наказания, которое ни к чему не обязывает обе стороны.

32. Коллектив должен видеть, что наказывается не человек, а его деятельность. Критика в адрес деятельности человека выглядит следующим образом: «Уважаемые коллеги, задание (такое-то) не было выполнено (или выполнено ненадлежащим образом). Это произошло потому, что исполнитель не нашел времени; задание неправильно понято; неверно расставлены акценты при срочности выполнения задания» и т.д.

33. К нечастым застольям допускают только высшую команду. При необходимости можно проявить внимание и близость к народу и лично поздравить с юбилеем наиболее достойного работника. Но рюмку можно поднимать с непосредственными заместителями, руководителями департаментов или с людьми, соответствующими по социальному статусу.

34. Можно уступать просьбам, не вредящим делу. Молодые и неуверенные в себе начальники подчас проявляют излишнюю строгость и формализм, что не всегда способствует успеху в делах. Иногда нужно уступить просьбам человека или группы людей, не злоупотребляющих этими просьбами. Придет время, и эти люди оправдают просьбу высокой работоспособностью.

35. Важно хвалить при народе, но ругать без свидетелей. Для любого человека на работе важен статус, уважение и признание окружающих, поэтому похвала при свидетелях будет весить в десять раз больше, чем наедине. Награждать надо в торжественной обстановке, на общем собрании. С другой стороны, наказание должно быть камерным, например один на один. Публичный разнос — это такой стресс, который стимулирует к труду только на короткое время, а ненависть к руководителю и его бизнесу останется навсегда.

36. Наказание невиновного — самый большой грех. Руководитель, наказавший невиновного, становится его «должником». Долг в данном случае оборачивается душевным дискомфортом руководителя, который понимает, что поступил несправедливо.

37. Награждать лучше своими руками, а наказывать руками других. Грамотный руководитель не будет наказывать сам, а поручит это сделать своим заместителям. Мало кто дает себе отчет в том, что все делается с ведома руководителя, а не по своеволию заместителей.

38. В России руководитель, раскрывший душу перед сотрудниками, часто теряет свой авторитет. Человек, делящийся сокровенным, показывает, что не справляется со своими личными проблемами.

39. Руководитель должен убедиться, что его распоряжение понято правильно. Огромный процент сбоев в управлении связан с непониманием. Люди неправильно понимают и передают информацию и распоряжения. Часто причина этого в психотипе человека, его неуверенности, мнительности и даже трусости. Чтобы преодолеть непонимание распоряжения, лучше всего спросить, как подчиненный собирается исполнять указание.

40. Причины серьезных перемен в организации надо своевременно объяснять коллективу. Своевременное информирование о планах руководства и положении предприятия поможет ликвидировать слухи, панику. Известно положение, в соответствии с которым чем меньше человек знает, тем больше подозревает.

41. Руководитель должен знать, что образ конкурента-врага сплачивает коллектив. Очень часто сплоченность — это организованная ненависть. Поэтому недовольство персонала, связанное с «временными трудностями», иногда можно направлять на образ врага-конкурента.

42. Исполнительный тугодум-подчиненный предпочтительнее недобросовестного умника. Известно, что в современных условиях существует острый дефицит добросовестности. Причина отсутствия трудолюбия и дисциплинированности в подорванности моральных принципов в сознании большинства россиян. В результате в России сформировалась большая нужда в ответственных и преданных делу исполнителях.

43. Руководитель должен заставлять повышать квалификацию (учеба, курсы, семинары) в первую очередь высших менеджеров. По данным последних исследований, до 70% неудач происходит по вине руководства предприятия. В современных условиях во многие

организации приходят молодые грамотные менеджеры, которые не могут применить свои знания только потому, что отсталое руководство просто не понимает современной терминологии.

44. Подчиненные не прощают руководителю несправедливости. Справедливость — понятие относительное. Лучше придерживаться критерия, что справедливо все, что соответствует Трудовому кодексу, корпоративным инструкциям и правилам. Справедливость начинается со следования этим правилам самого руководителя.

45. Руководитель должен преимущественно обращаться к эмоциям людей, к их сердцу, которое управляет разумом. Люди понимают язык эмоций лучше, чем язык цифр, графиков и диаграмм. Особенностью менталитета среднего россиянина является сентиментальность, сочувствие, способность на широкие порывы души. Россияне быстрее других откликаются на благородные призывы, что можно и нужно использовать при управлении. Однако управлять с помощью эмоций намного сложнее, чем с помощью заданий, целей.

46. Чтобы прекратить межличностный конфликт, необходимо разговаривать с его инициаторами один на один. Известно, что в кабинете, оставшись без поддержки группы, человек ведет себя совсем не так, как при свидетелях. Для каждого неформального лидера можно найти стимул отказаться от конфронтации. Зачастую заводилы баламутят народ с дальним прицелом выторговать себе какие-то выгоды.

47. Руководитель не должен начинать важные дела в пятницу. Дела, начатые в пятницу, заканчиваются плохо или ничем. По пятницам лучше уходить под любым предлогом от важных встреч, переговоров и принятия ответственных решений. Также не стоит завязывать знакомства в пятницу. В этот день безопаснее заниматься текучкой, рутиной, продолжать начатое.

48. Важно интересоваться проблемами людей и учитывать их дни рождения. Нужно записывать дни рождения нужных людей, от которых зависит решение корпоративных вопросов и вопросов продвижения по служебной лестнице. Говорят, что Б. Клинтону стать президентом США помогла привычка поздравлять всех своих знакомых с праздником. Он каждый раз отправлял до тысячи и больше открыток.

Дополнительный материал № 2. Диагностика лидерских качеств

Посредством малоизвестных проективных методик можно провести диагностику лидерских особенностей человека. Методики диагностики, представленные в разделе, можно использовать в обучающих целях, поэтому правильно называть их упражнениями.

Упражнение 1. Цель упражнения — помочь осознать, что влияет на принятие решений и заставляет поступать так, а не иначе. Почему лидеры управляют, а подчиненные повинуются.

В одну шеренгу выстраиваются 15 и более человек (можно и меньше, можно на месте, то есть сидя). Предполагается, что ассоциация позволит понять приоритеты человека, занимающего лидерскую позицию.

- Вы — «вчера», «сегодня», «завтра» — объяснить свой выбор подробно;
- Вы — «микропроцессор», «золотая авторучка», «простой карандаш» — объяснить свой выбор;
- Вы — «открыто для посетителей», «вход воспрещен», «скоро вернусь» — объяснить свой выбор;
- Вы — «гора», «долина», «равнина» — объяснить свой выбор;
- Вы — «земля», «море», «небо» — объяснить свой выбор;
- Вы — «фольксваген», «роллс-ройс», «жигули» — объяснить свой выбор.

Интерпретация выбора носит достаточно вольный характер, отражающий, тем не менее, основные стороны лидерского поведения человека. Например, ассоциация «вчера», «сегодня» и «завтра» отражает ориентацию человека в прошлое, настоящее и будущее. (Человек-лидер склонен ориентироваться на прошлое, настоящее и будущее.)

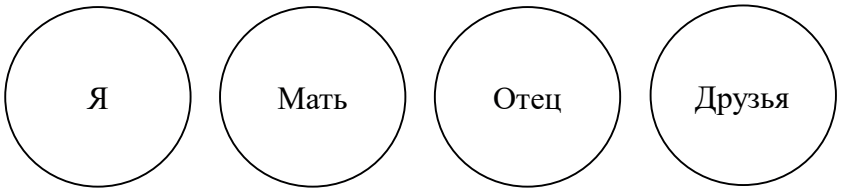
Ассоциация с марками автомобиля позволяет узнать представление человека о своем социальном статусе, положении среди других членов группы. Это своеобразное восприятие себя через автомобиль, то есть своего рода самооценка.

Упражнение 2. «Пересекающиеся круги».

Упражнение проводится с целью определения влияния окружения на личность. Предварительно нужно устроить отвлекающую дискуссию: «На кого Вы больше похожи?» (Мать, отец, бабушка, дедушка.)

Цель упражнения: заставить задуматься о том, насколько человек позволяет другим влиять на него, быть орудиями чужой воли и манипуляций.

Испытуемым дается следующее задание: разместить на бумаге форматом А4 три — четыре круга, назвав их «Я», «Мои друзья», «Отец» и Мать». Размеры кругов и их расположение на листе бумаги определяет сам автор, выполняющий задание.



Читается данный тест следующим образом. 1. Обращается внимание на **размеры кругов.** Чем больше размер круга, тем значимее явление; 2. **Соединение кругов**. Теснота соединения говорит о вероятности влияния окружения. Например, независимость круга (не касается других) читается как независимость от других; 3. **Расположение круга на листе бумаги**. Наверху — доминирование в отношениях; внизу — подчинение; слева — сомнение и страх; справа наверху — ориентация на успех.

Упражнение 3. «Статус». Выбирая профессию, человек выбирает социальный статус и положение в обществе.

Задание членам группы: на отдельном листочке фломастером или ручкой написать вид деятельности (придумать себе гипотетическое занятие). Можно написать профессию, которая не повторяется у других. Профессию написать так, чтобы она читалась на расстоянии.

Цель упражнения: показать, как представление о силе и власти влияет на поведение человека. Еще одной целью упражнения является демонстрация лидерского поведения. Данное упражнение показывает скрытые возможности лидерского поведения человека.

Размер группы: от 5 человек. После написания профессии дается задание занять доминирующее (лидирующее) положение в группе, отстаивая свое право, согласно выбранной профессии.

Задание членам группы: построиться в шеренгу слева направо в соответствии со статусом. Доказать (аргументировать) свое право на доминирующее левое положение в шеренге.

Анализ поведения членов группы осуществляется по следующей схеме:

1. Повлиял ли выбор профессии (вид деятельности) на поведение игроков.

2. Трудно ли игроку занять первое место.

3. Кто оказался в хвосте — согласен ли он на эту позицию, готов ли отстаивать продвижение вперед.

Упражнение 4. «Деньги в середине».

Внести по 50 коп. в кассу и решить, кому достанутся деньги. Путем консенсуса группа должна решить, **кому отдать деньги.**

Цель задания: 1. Обсудить процесс принятия решений на высоком уровне — размещение фондов в крупных организациях; 2. Спровоцировать ряд оценочных суждений в адрес участников упражнения.

Упражнение 5. «Собака Гарри».

Прочитать рассказ о собаке Гарри. Можно два раза. Цель задания: определить тех, кто ориентирован на отношения и на задачу.

«У Гарри была пушистая собачка, которую он очень любил. Его подружка тоже ее любила. Когда она предложила за нее Гарри 10 фунтов — все, что у нее было, — он почувствовал, что должен отдать собачку. Однако он так тосковал по животному, что на другой день дал своей подружке 20 фунтов и забрал собачку домой. Но подружка, которую звали Мэри, все равно хотела иметь эту собачку, а потому скопила еще 10 фунтов и предложила Гарри 30 фунтов. Бедный Гарри не любил отказывать, потому он оставил ей собачку и взял 30 фунтов. Но к этому времени ему надоела вся эта история, и через пару дней он отправился к Мэри, вручил ей 40 фунтов и попросил собачку назад. На этом история заканчивается» (Кристофер, 2002, с. 107).

По окончании рассказа нужно задать следующие вопросы:

1. Оказался ли кто в выигрыше после всей этих манипуляций?
2. Кто проиграл, кто выиграл и насколько?

Члены группы, **ориентированные на отношения,** скажут следующее: «собачку жалко», «все проиграли», «проиграл Гарри, так как потерял друга», «Мэри была не права, занимаясь торговлей собачки».

Члены группы, **ориентированные на задачу,** ответят: «выиграла Мэри, так как в результате манипуляции с собачкой заработала 20 фунтов».

Гарри	Мэри
+10	-10
-20	+20
+30	-30
-40	+40
Итог: -20	+20

Выводы. В упражнении 5 видны разные стили лидерского поведения. Например, история потерь и приобретений, где жалко собачку и Гарри, представлена с ориентацией на человеческие отношения. А история потерь и приобретений, раскрытая с позиций арифметики, показывает ориентацию на задачу (дело).

Упражнение 6. Диагностика стиля лидерского поведения при организации сюжетной картинки. Цель упражнения: выявление стиля лидерского поведения (авторитарный, демократический, попустительский) посредством создания сюжетной картинки из русской народной сказки.

Задание участникам упражнения: построить сюжетную картинку из сказки с помощью членов группы. Организатор картинки свою задачу выполняет, если ему удалось отразить узнаваемый сказочный сюжет. Основным условием упражнения является жестовая подача команд, то есть без слов. **Стиль лидерского поведения определяется по командам, которые лидер дает участникам картинки.**

Авторитарный стиль: жесты энергичные, мимика агрессивная; команды отдаются на расстоянии; при построении сюжета недовольство, если члены группы не понимают команд.

Демократический стиль: быстро определяется с сюжетом, жесты спокойные, выбирает членов группы, подходя к ним, внимательный взгляд, мягкое обращение, легко строит сюжетную картину.

Либеральный стиль: не может определиться с сюжетной картинкой, а после решения неуверенно начинает ее формировать; движения не постоянные: то резкие, то плавные; много исправлений при распределении ролей.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Объясните определение: «Лидер — это человек, в присутствии которого хочется быть лучше, то есть «расти над собой».

2. В чем заключается феномен «ответственность лидера» перед малой группой?

3. Объясните феномены «руководитель» и «лидер». В чем различие данных явлений?

4. Составьте обобщенный психологический портрет современного руководителя.

5. В каких формах происходит протест малой группы против управления человеком-руководителем?

6. Назовите ситуации (случаи), при которых лидер долго не правит.

7. Объясните феномены «власть и лидерство», «власть и руководство». В чем принципиальное различие этих явлений?

8. Дайте психологический анализ потребности во власти.

9. Что включает в себя понятие «управление группой лидером»? Чем отличается власть от управления?

10. Объясните явление «авторитетность человека». Назовите психологические условия авторитетности лидера группы.

11. Дайте психологическую характеристику сильного и слабого лидера.

12. Дайте психологическую характеристику феномену «лояльность». Какова история понимания этого явления?

13. В чем различие уступчивого и угодливого поведения в адрес лидера при его закрепощении?

14. Как с точки зрения характерологического подхода к лидерству определяется эффективный и неэффективный лидер?

15. Назовите психологические качества, которые многие исследователи считают необходимыми для эффективного лидерства.

16. Составьте психологическую структуру феномена «эмоциональный интеллект лидера».

17. Назовите основное предназначение лидера с точки зрения теории эмоционального интеллекта.

18. Назовите качества лидеров по Д. Максвеллу, за которыми никто не хочет идти.

19. Кто такие удачливые лидеры? Назовите психологические условия, характеризующие удачливых лидеров.

20. Укажите специфику управления группой лидеров, придерживающихся пессимистичных и оптимистичных взглядов (по Д. Макгрегору).

21. Назовите стили руководства в теории К. Левина. Дайте им психологическую характеристику.

22. Дайте психологический анализ поведенческим теориям лидерства.

23. Назовите стили неправильного управления людьми в теории израильского исследователя И. Адизеса.

24. Дайте характеристику идеи «ситуационная модель лидерства».

25. Назовите две универсальные формы руководства лидера по Ф. Фидлеру, которые можно использовать в различных ситуациях.

26. Назовите основные идеи теории «вероятностная модель эффективного руководства».

27. Назовите основные идеи теории «нормативная модель лидерства».

28. Дайте характеристику «теории путей и целей» Р. Хауса и приведите примеры ее реализации в России.

29. Что такое суперлидерство? Назовите приемы, соблюдение которых позволит стать лидером для себя.

30. Дайте психологический анализ различия лидерства мужчин и женщин.

31. Объясните причину востребованности в современных условиях женщин — руководителей малых групп.

ГЛАВА 9. ЭКОЛОГИЯ ГРУПП И ЛИЧНОСТИ

Анализ поведения индивидов в группе включает в себя рассмотрение условий их жизнедеятельности. Среда обитания группы и личности, в частности, раскрывает вопросы экологического аспекта их существования. Среда обитания малой социальной группы является важным составным элементом анализа динамики групповых процессов.

Впервые термин «экология человека» использован американскими исследователями Э. Берджес и Р. Парк в 1921 году. Для них экология человека — это наука о закономерностях взаимовлияния человека и физической среды обитания. Поэтому термины «экологическая психология» и «психология среды» в исследованиях отождествляются.

Психологический анализ взаимосвязей человека и среды проводится с позиции объектно-субъектных влияний. Так, психика человека может быть объектом влияния физической среды. Однако чаще всего объектом влияния оказывается среда, которую человек преобразовывает или приспосабливает под свои потребности.

В предложенном разделе понятие «среда» будет рассматриваться в явлениях «территориальность» и «пространство». Человек взаимодействует с явлениями среды следующим образом: он одновременно объект и субъект влияния. Как объект влияния человек реагирует на среду своим самочувствием. Субъектность человека проявляется в реализации потребностей по обустройству территории и пространства.

Малая группа, состоящая из определенного количества индивидов (как было отмечено, до 30 человек), также взаимодействует со средой. Так, группа, с одной стороны, испытывает на себе влияние среды, с другой — сама оказывает это влияние на среду.

Существует явный дефицит исследований экологического аспекта жизнедеятельности групп и личности. **Вопросы личностного пространства, личностной и групповой территориальности традиционно обходятся в отечественной социальной психологии малых групп.** Правда, данный аспект несколько более подробно рассмотрен в зарубежной социальной психологии.

В этом разделе рассматриваются следующие вопросы:

Групповая территориальность: занятие группой определенного физического пространства;

Территориальность личностная: занятие личностью определенной физической территории, измеряемой в квадратных метрах;

Личностное пространство: область непосредственного окружения человека;

Пространственное расположение членов группы: размещение индивидов в группе в зависимости от ряда психологических и социальных факторов;

Экзотические условия жизни групп и личности: пребывание групп и личности в сложных условиях физической среды. Например, при высоких и низких температурах; в космосе; под водой; в глубоких пещерах; в закрытых социальных учреждениях.

Экологические вопросы жизнедеятельности малой группы в настоящем разделе будут рассматриваться в следующем ракурсе:

- территориальность и пространство, которые влияют на элементы групповой динамики: межличностную конфликтность, сплоченность, эмоциональную атмосферу в группе, самочувствие человека и т.д.;

- группа и личность заботятся о своей территории и пространстве, чтобы добиваться большей эффективности внутригруппового взаимодействия.

Группы размещаются, живут и действуют на определенной территории. Группа включена, как правило, во вполне конкретную физическую среду, пребывание в которой описывается в литературе рядом специфических понятий, отражающих реальность социально-психологической феноменологии пространственного поведения людей. С одного из них — территориальности — начинается данный раздел.

ЧАСТЬ 1. Групповая территориальность

Групповая территориальность представляет собой некую физическую площадь, на которой размещена группа. Данная площадь может быть измерена в метрах и километрах. Россия как страна и одновременно большая группа размещается на 17 миллионах квадратных километров. По статистическим данным, в 2013 году в стране проживало 143 миллиона, или 8,4 человека на 1 квадратный километр площади.

В отличие от большой группы малая, как правило, занимает небольшую территорию. Например, отдел или кафедра вуза располагается на территории площадью от 10 до 50 кв. метров. Однако контролирует такая малая группа территорию несколько большую, чем занимает. Таким образом, есть территория, на которой малая группа непосредственно располагается, а есть территория, которая данной группой контролируется.

Контролируемая территория позволяет малой группе работать, развивать бизнес, получать ресурсы для существования, удовлетворять групповые и индивидуальные потребности.

На примере абстрактной группы можно увидеть преимущества, которые дает контроль над территорией. Подконтрольная территория специфически презентует группу. Например, большие размеры территории обеспечивают рост авторитетности группы в ее восприятии другими группами. На авторитет группы работает также богатство ресурсной базы подконтрольной территории. Так, группа в целом богатая и авторитетная, если на ее подконтрольной территории располагаются людские, нефтяные, газовые или другие ресурсы.

Степень обустройства территории также специфически презентует группу. Например, ухоженная и гармонично структурированная территория показывает усилия группы по ее благоустройству. Гармония в оформлении территории — это свидетельство высоких материальных и финансовых возможностей социальной группы.

Целью обозначения территориальности является определение границ существования группы. Обозначение границ позволяет сохранять бесконфликтное взаимодействие групп. Так, если конкурирующая группа знает о существовании границ, то данное обстоятельство становится сдерживающим фактором от проникновения на чужую территорию.

Контроль над территорией — это прежде всего контроль над группами, которые действуют на этой территории и владеют определенной ресурсной базой. Поэтому группа, которая стремится контролировать определенную территорию, всегда сталкивается с конкурентной борьбой. Таким образом, борьба за ресурсы является одним из значимых мотивов контроля определенной территории. Наглядный пример защиты ресурсов часто демонстрируют подростковые группы антисоциальной направленности. Подростковые банды контролируют определенную территорию, на которой собирают дань (в денежной форме) с «чужаков». Данью также облагаются мелкие подростковые группы, проживающие на данной территории.

Сегодня конкурентную борьбу за территорию ведут практически все просоциальные группы. В условиях, когда ресурсная база по всем статьям (финансовым, людским, природным) сокращается, их конкурентная борьба за территорию и ресурсы на ней только обостряется. В частности, борьбу за территорию ведут коммерческие и бюджетные медицинские клиники; образовательные учреждения, магазины, банки, страховые компании и т.д.

Признаками групповой территориальности являются:

- контроль за большей территорией, чем есть у одного человека;
- защита занимаемой площади от вторжения;
- борьба за ресурсы и установление над определенной территорией своих прав.

Специфический пример контроля над территорией представляет российская полиция. Группа полицейских одного отделения контролирует определенную территорию. Происшествия на подконтрольной территории являются основанием разбирательств и «открытия дел». Контроль полиции над территорией включает в себя: обеспечение правовой дисциплины проживающих, соблюдение бесконфликтности, защиту от вторжения посторонних групп, а также благоустройство территории.

Сегодня в полицейском сленге наряду с официальным термином «территория» появился термин «земля». Полицейский участковый, отвечающий перед законом и людьми за определенную территорию, говорит также «моя земля». Низкий уровень преступления на «моей земле» является показателем эффективности работы полицейского.

По территориальному признаку работают большинство средних учебных заведений. Общеобразовательная школа специфически контролирует свою территорию. Например, в ее обязанности входит учет и обучение детей школьного возраста, проживающих на подконтрольной территории.

Согласно данным Б. Рассела, анализ групповой территориальности позволяет построить ее классификацию. Так, речь может идти как минимум о трех разновидностях групповых территорий:

- *первичная территория* — площадь, занимаемая первичной группой, например семьей;
- *вторичная территория* — площадь, занимаемая вторичной группой, например рабочей бригадой;
- *публичная территория* — площадь, доступная для всех стремящихся на нее попасть индивидов (Рассел, 2001).

Иную классификацию предлагают S. Lyman и M. Scott. Они выделяют следующие виды групповой территориальности: *домашняя территория* — площадь, дающая свободу поведения в сочетании с чувством интимности; *территория взаимодействия* — площадь, на которой человек исполняет профессиональные функции; *публичная территория* — площадь, на которой могут происходить собрания и политические мероприятия (Lyman, 1970).

Наименьшую площадь среди групп занимает «первичная группа». Так, по данным Жилищного кодекса РФ, принятого 29.12.2004 года, минимальный санитарный размер нормы жилого помещения на одного человека составляет девять квадратных метров, соответственно на семью из трех человек предусмотрено 27 квадратных метров. Данные нормы введены для обеспечения психотерапевтических процедур семьи и каждого ее члена.

По нормам жилищного документа на двадцати семи квадратных метрах площади семья может отдохнуть от учебы и работы, восстановить силы и подготовиться к новому рабочему дню. Также по нормативу документа жилых метров достаточно для бесконфликтного проживания, обеспечения на высоком уровне удовлетворенности от жизни, осуществления в целом личностного и профессионального роста.

Интересна статистика по «уровню обеспеченности жильем» в разных странах. В России этот уровень достаточно скромен. В частности, к началу 2012 года **в среднем на одного человека** приходилось примерно 23 квадратных метра жилья, что в 2—3 раза ниже аналогичного показателя в развитых странах. Так, в США обеспеченность жильем составляла около 75 квадратных метров на одного человека, в Великобритании — 62 кв. м; в Германии — 45 кв. м.

Практика отечественного социалистического строительства, откуда пришли пресловутые «девять квадратных метров», приходит в противоречие с реальными потребностями людей и с нормами здравого смысла. Люди инстинктивно повсеместно стремятся увеличивать квадратные метры своего размещения и прекрасно чувствуют себя на больших территориях жилых и производственных помещений.

Стремление людей к контролю над большими территориями дает им определенные дивиденды, на которые они ориентируются. В частности, замечено, что большая территория по сравнению с маленькой дает группе возможность понижать межличностные конфликты; обеспечивает рост самооценки и удовлетворенность жизнью.

Таким образом, люди скорее отождествляют себя с большой территорией, нежели с маленькой. Идентификация с большой территорией позволяет обеспечивать **рост самоуваже-**

ния индивидов, **повышает осознание величия группы.** Также с ростом территории возрастает значимость группы в глазах конкурирующих групп.

Итак, территориальность имеет свойство расширяться. Можно назвать три универсальных мотива увеличения групповой территориальности — следующие психологические факторы:

- агрессивность группы;
- осознание ограниченности ресурсов;
- стремление к обеспечению комфорта;

Расширяя территорию, группа имеет возможность:

• пополнить групповые ресурсы;
• добиться ощущения обособленности;
• усилить сплоченность;
• выразить свою социальную идентичность;
• обеспечить безопасность отдельных членов группы.

Агрессивность группы. Размеры контролируемой территории определяются агрессивностью группы, ее планами на расширение сферы влияния, желанием контролировать еще большую территорию.

В животной среде размеры подконтрольной территории определяются исключительно агрессивностью группы животных. Группа слонов или оленей-маралов своей численностью намного превышают параметры волчьей стаи, но у последних подконтрольная территория больше. Например, стая волков, состоящая из 15—20 особей, может контролировать до 300 квадратных километров. С другой стороны, ведущий одиночную борьбу за существование дальневосточный тигр контролирует около 800 квадратных километров! Для сравнения: соболь на Шантарских островах располагается на участке размером до 13 кв. км при колебаниях от 0,7 до 20 кв. км.

Территория людских поселений несколько скромнее! Так, территория г. Оренбурга составляет всего 917 кв. км, на которых проживает, по статистическим данным 2013 года, 556 тысяч человек.

Многие животные используют запах для того, чтобы обозначить то, что они владеют данной конкретной территорией, например волки мочатся вдоль границ, а тигр оставляет на границе часть своей шерсти. Люди также метят свою территорию: например, чтобы подчеркнуть факт своего владения, раскрашивают территорию разнообразными способами. В частности, этим целям служат рекламные вывески, фирменные флаги, таблички с названиями фирм и т.д.

Агрессивность в захвате и защите территории у людей играет не последнюю роль. **Агрессивные группы в целом обладают большей территорией, чем группы неагрессивные**. Первым, как правило, уступают.

Осознание ограниченности ресурсов также является мотивом к захвату территории. Группа, располагающаяся на территории с бедными ресурсами, стремится к ее расширению. Как правило, мотив получения ресурсов является основной причиной захвата новых территорий. Ограниченность ресурсов явилась причиной многих войн в древности и в современной истории.

Важно отметить, что инициаторы войн всегда преследовали две цели, дополняющие друг друга. С одной стороны, война с целью материального обогащения на захваченных территориях. С другой, и это главное — обеспечение роста самосознания масс, создание ощущения национального единения. Стоит отметить, что достижение первой цели почти всегда приводит к переживанию второй.

Официальной причиной последних двух мировых войн было желание пополнить природные ресурсы. В частности, Германии, как инициатору мировых войн, нужны были в Европе и России нефть, газ, металл, большие территории. Первые победы по захвату европейских стран в 1937—1939 годах подняли авторитет вермахта в армии и среди гражданского населения Германии. Решение материальных проблем «среднего» немца привело к росту

самосознания, величия и ощущения избранности, что в конечном итоге вылилось в неприкрытые формы национального шовинизма.

Обеспечение комфорта. Известно, что на большей территории группа и человек чувствуют себя безопаснее. Ощущение комфорта возникает, когда есть некоторая удаленность от травмирующих факторов. Появляется возможность уйти от конфликтогена, изолироваться, отступить на расстояние, ограничивающее визуальный и физический контакт с ним.

Для обеспечения комфортности важно найти уединенное место, где можно отдохнуть, набраться сил, провести психотерапевтические процедуры. Проще найти уединенное место на большой территории.

Семья как малая группа стремится обособиться и чувствует себя комфортнее на жилой площади с большим количеством квадратных метров. На это указывает В. В. Бойко, который по данным 1985 года напрямую связывал количество детей в семье с материальным обеспечением семьи. В частности, решение о рождении детей многие родители ставили в зависимость от наличия квадратных метров жилой площади (Бойко, 1985).

Ученический класс, студенческая группа, производственная бригада стараются располагаться в просторных кабинетах и аудиториях. Установлено, что самочувствие людей в больших помещениях лучше, чем в маленьких. В тесных помещениях на ограниченной площади растет неудовольствие, тревога, даже агрессивность. Люди отмечают, что в тесных помещениях устают быстрее, а работоспособность в них низкая.

Сегодня известно, что территориальность выполняет функцию предотвращения как внутригрупповых, так и межгрупповых конфликтов, обеспечивая тем самым и безопасность членов группы.

Пилотные исследования автора этих строк позволили выявить, что группы студентов с низкой сплоченностью и неблагоприятным социально-психологическим климатом отдают предпочтение большим аудиториям. Сплоченные же группы согласны на небольшие по площади аудитории. Как видно, дружеское взаимодействие студентов скорее приводит к согласию на маленькую аудиторию.

Психология человека на большой территории

Известно, что большая территория сама по себе успешнее обеспечивает **психотерапевтические процедуры**, тогда как теснота не позволяет чувствовать себя свободным. Возможно, что свободолюбие россиян как черта характера от большой подконтрольной территории проживания.

На сегодня известно, что психология нации и народа во многом обусловлена территорией и климатом проживания. Так, психология пустынного человека несколько отличается от психологии человека, выросшего в лесистой местности.

Территория проживания, как правило, порождает специфическую психологию людей. С увеличением размера территории размещения создается обманчивое ощущение вседозволенности. На большой территории легче украсть, переместить что-то без участия посторонних глаз. После совершения преступлений легче затеряться и скрыться. Многообразие аграрных земель позволяет не заботиться об их плодородии и обустройстве. Ссылаясь на большую территорию, можно не убирать и не наводить на ней порядок. Таким образом, природная среда обитания может оказывать влияние на психику человека.

Известно, что **психология индивидуального человека является во многом продуктом социальной среды, в которой он живет.** Отзывчивым, честным, дисциплинированным человек становится под влиянием семьи, детского сада, школы и других социальных институтов. Похожая ситуация с территорией и погодными условиями, которые также специфически влияют на психику человека. Однако влияние природной среды на психику носит долгосрочный характер и отражается не в конкретном человеке, а в нации и народе целом.

Обобщенный психологический портрет среднестатистического российского человека, порожденного территорией и погодными условиями проживания, представлен в таблице 13.

Таблица 13

Обобщенный психологический портрет среднестатистического российского человека

Психологические качества среднего россиянина	Условия проживания, влияющие на психику человека
добрый и щедрый	от богатств подконтрольной земли
открытый и прямодушный	скучает от общения на большой территории
вороватый и лживый	понижен контроль за личностью на большой территории
недисциплинированный и неорганизованный	часто тщетны усилия по обустройству большой территории
отзывчивый и доверчивый	сложные погодные условия приучили помогать другим и искать помощи у соседей
ленивый и агрессивный	долгая холодная зима на большой территории, которая заканчивается и требует от человека активных действий, к которым он бывает не готов

Обратная сторона малой территориальности

Влияние малой территориальности на психику легко проследить на примерах поведения животных. В условиях скученности ярко обнаруживается конфликтность одних животных и уступчивое поведение других. Как правило, конфликтность исходит от агрессивных животных, инстинктивно не способных существовать на малых территориях.

В официальных организациях территория размещения малой группы почти всегда говорит о ее авторитетности. Влиятельное звено, бригада или лаборатория всегда занимают большую площадь, она лучше оснащена в техническом плане, тогда как второстепенные по значимости группы размещаются по остаточному принципу.

Текучесть кадров во многом объясняется теснотой производственных помещений. Это видно по абсентеизму, под которым понимают различные формы ухода от работы. Из тесных и заставленных шкафами кабинетов чаще выходят курить, в туалет, досрочно отпрашиваются с работы. Интересно, что теснота рабочих помещений не является официальным мотивом увольнения с работы. Чаще всего в качестве причины увольнения называются межличностные конфликты, которые напрямую зависимы от тесноты производственных помещений.

Авторитетность преступной группы всегда оценивается конкурентами по размеру подконтрольной территории, где чем она больше, тем авторитетнее группа. Подконтрольная территория для преступной группы прямо связана с получением ресурсов для существования. Приращение территории — это дополнительная ресурсная база. Мотив увеличения ресурсной базы является основным в борьбе за присоединение новых территорий. Сокращение ресурсной базы малой преступной группы всегда приводит к ее распаду.

Интересен феномен относительно бесконфликтного существования людей на малых территориях в Японии. В истории данного государства нет нашумевших примеров межгруппового конфликта. Однако в похожих условиях других стран межгрупповые конфликты встречались достаточно часто. В качестве примера можно привести конфликт католиков и гугенотов во Франции XVI века, война Севера и Юга в США в XIX веке и многие другие.

Бросается в глаза специфичное поведение среднестатистического японского жителя: он несколько равнодушен во взгляде, покорен в поведении, извинителен в словах. Представляется, что в условиях территориального ограничения данное поведение является естественным и разумным. Во всяком случае, оно способствует нормальной жизнедеятельности людей и групп.

На малой территории группа и человек думают в рамках узколичностных мотивов, таких как благоустройство семьи и личное благоустройство. На большой территории группа и индивид приучаются мыслить глобально, расширяя свое сознание до мироустройства.

ЧАСТЬ 2. Территориальность личностная

В исследованиях часто не разводят феномены «личностной территориальности» и «личностного пространства». Однако это разные явления. Так, **личностная территориальность** существует, когда индивид **рассматривает некую площадь** и стоящие на ней объекты как **свою собственность**. Любое неожиданное проникновение на данную территорию воспринимается личностью как покушение на собственность. Если территория захвачена, то личность стремится вернуть ее обратно.

Личностное пространство — это область непосредственного окружения личности, активно ею охраняемая, вторжение в которую вызывает дискомфорт. Важно подчеркнуть, что личностное пространство — это не территория (или площадь). Если территория измеряется квадратными метрами и километрами, то пространство кубическими метрами. Поэтому в сферу личностного пространства входит расположение человека по отношению к другим предметам, вещам, людям, расстояние до них.

Так же как в ситуации личностной территориальности пространство всячески защищается от вторжения. Человек испытывает отрицательные чувства к нарушителям его пространства. Факт его нарушения тяжело переживается человеком, сказывается на ухудшении его самочувствия.

Таким образом, личностная территория — это площадь, выраженная в квадратных метрах, которая ощущается человеком как продолжение его физического тела. Это зона существования, которую он может назвать своей. Сюда относится территория проживания — дома, сада и огорода. **Личностное пространство** заключено в салоне автомобиля, спальне, вокруг рабочего кресла — это некое воздушное пространство вокруг тела человека.

Итак, явления «личностной территориальности» и «личностного пространства» не тождественны и рассматриваются в данном разделе отдельно, но обсуждаться будут одновременно.

Размеры и характер территории, занимаемой личностью, зависят в первую очередь от его психотипа, то есть индивидуальных психологических особенностей. Психологическими факторами, определяющими размер личностной территории, являются:

- стремление к доминированию;
- желание иметь некое пространство для психотерапевтических процедур;
- желание иметь интимную зону при взаимодействии с другими людьми.

Человек напористый, агрессивный стремится к расширению своих границ. Для людей, склонных к агрессии, характерна обостренная чувствительность к нарушению личностного пространства со стороны других членов группы. Это видно по сидящему или стоящему человеку. В частности, об этом свидетельствуют, например, вытянутые или широко расставленные ноги, широкие жесты, которые как будто случайно касаются людей или предметов.

Человек неагрессивный и ненапористый не стремится к расширению личностной территории. Например, американский профессор биологии Джефф Уилсон из Техаса США в течение нескольких месяцев проводит интересный эксперимент по личностной территориальности. Он продал большой дом, площадью 300 квадратных метров, и поселился в мусорном баке, площадью 3 квадратных метра, решив доказать, что человеку для счастья нужно немного, например не больше трех квадратных метров (Проживание в мусорном баке, 2016).

Пример Джеффа Уилсона, наверное, не типичен. Однако важно подчеркнуть, что территориальность и пространство не одно и то же. Может быть, территория не так важна для психологического самочувствия, как личностное пространство, которого чем больше, тем лучше!

Личностное пространство

Исследованиями установлено, что радиус воздушного пространства вокруг «среднего» человека, представителя цивилизованных стран, практически одинаковый. Принято **пространство вокруг человека традиционно делить на четыре основные зоны:**

Интимная зона (от 15 до 45 см). Основная зона, которую человек воспринимает как личную собственность. Преодолевать ее разрешается только близким людям. Как правило, в интимную зону допускаются дети, родители, близкие друзья и родственники.

Личная зона (от 46 до 120 см). На таком расстоянии от других человек находится на вечеринках, дружественных встречах, официальных приемах, на работе. Данное расстояние до партнера психологически оправдано. В частности, на таком расстоянии удобно считывать внешность партнера. Оно позволяет контролировать запахи тела, перемещаться, не задевая партнера, наблюдать за его мимикой и жестами.

Социальная зона (от 120 до 360 см). Это зона общения с посторонними или малознакомыми людьми. На таком расстоянии друг от друга начинается знакомство, ведутся официальные переговоры. Человек принимает решение о сближении с другим, именно находясь от него на «социальной дистанции».

Публичная зона (более 360 см). Это зона публичных выступлений. На таком расстоянии от аудитории читаются лекции, ведутся занятия в школе, проводятся групповые консультации. Данная зона обеспечивает полный визуальный контакт аудитории, например видна обратная связь, что позволяет регулировать голос, жесты, интенсивность передаваемой информации.

Личностное пространство является подвижным состоянием и в силу ряда факторов может меняться, сказываясь на самочувствии человека. В частности, личностное пространство является зависимой переменной от черт характера, от пола, возраста, образования, уровня культуры, страны проживания от нервной организации человека.

Близкий физический контакт с малознакомыми людьми бывает, как правило, непродолжительным. Чаще всего это происходит в публичных местах — на концертах, митингах, в автобусах. Невольные нарушители интимной зоны человека способны вызвать у него агрессию. Иногда близкое расположение другого человека вызывает тревогу. Чаще всего страх появляется вместе с потерей ощущения безопасности. Другой человек слишком приблизился, что не позволяет контролировать ситуацию.

Обычно схема инициации эмоций в ситуации вторжения в интимную зону человека выглядит следующим образом: сначала появляется страх, а после некоторого замешательства возникает агрессия, заставляющая человека отодвигать других на безопасное расстояние.

В интимную зону допускаются только «проверенные» близкие люди. Их присутствие рядом не вызывает у человека дискомфорта. Наоборот, взрослые и дети получают обоюдное удовольствие от тесного телесного контакта. **Для детей физический контакт со взрослым** даже необходим, так как обеспечивает чувство защищенности.

Физический контакт женщины с мужчиной также важен для ее психологического самочувствия: она обретает уверенность, успокаивается, появляется ощущение защищенности. В целом можно сказать, что женщины в отличие от мужчин легче допускают в свою интимную зону. Для них нет предпочтений по половому признаку. Мужчины переживают массу негативных эмоций от близкого вынужденного контакта с другим мужчиной. Дискомфорт обычно преодолевается, если мужчина находится в дружеской веселой компании или у него нетрадиционная сексуальная ориентация.

Уверенные в себе люди стараются держаться от других на расстоянии. Неуверенные люди для обеспечения комфорта и снижения тревоги вынуждены прижиматься к другим. Женщины чаще переживают неуверенность, поэтому прижимаются к мужчине для обеспечения своей безопасности и подтверждения его любви.

Экстраверты терпимо относятся к нарушению их личного пространства, тогда как интроверты сильно переживают в ситуации близкого присутствия других.

С возрастом интимная зона и вообще личностное пространство человека растет. Человек сторонится суетности и ищет уединения. Интимная зона растет с ростом социального статуса человека и уровнем его образования. Люди с низким уровнем образования и статуса общаются ближе и чаще. Они легко преодолевают интимную зону, «похлопывая друг друга по плечу». Люди с низким социальным статусом легче пускают других в свое интимное пространство.

Жители больших городов привыкают к тесноте и постоянному нарушению их интимной зоны, в то время как жители сельской местности комфортно чувствуют себя только при некоторой удаленности от других людей.

Размеры личностного пространства во многом обусловлены нервной системой человека. Если размеры территории обусловливает психотип личности, то личностное пространство — его нейрофизиологическая организация. Именно она первой интуитивно реагирует на сужение и расширение пространства вокруг человека.

Люди с сильной нервной системой, уравновешенной и инертной в целом спокойнее относятся к вторжению в их личное пространство. Они терпимо реагируют на тесноту, большое скопление людей, могут длительно выдерживать трудовые и бытовые неудобства.

Люди со слабой нервной системой боятся закрытых помещений; боятся большого скопления людей; эмоционально тяжело переносят вторжение в их интимную зону. Такие люди быстро устают и долго восстанавливают свою работоспособность.

Люди с подвижной и неуравновешенной нервной системой острее реагируют на пространственные помехи. Низкие потолки рабочих и бытовых помещений, теснота, частые вторжения в интимную зону вызывают у людей этого типа бурную негативную эмоциональную реакцию — злость, гнев и даже ярость.

Личностное пространство зависимо не только от социальных и индивидуально-типологических особенностей человека. Пространство естественно уменьшается в момент ситуационной обезличенности при давке в автобусе, метро, в самолете. Многие люди вне зависимости от влияния разных факторов терпимо относятся к таким явлениям во многом потому, что они носят временный характер.

Существует несколько базовых правил комфортного расположения партнеров, они следующие:

- чтобы другие люди чувствовали себя комфортно, важно соблюдать дистанцию;
- важно определить границы и неукоснительно их соблюдать до тех пор, пока противоположная сторона не подаст сигналов о своей готовности к их сокращению или увеличению;
- не рекомендуется задерживаться долго в социальной и интимной зоне других людей. Как бы хорошо другой человек ни относился к вам, но ему нужно время и место для проведения интимных физиологических и психотерапевтических процедур;
- не нужно преодолевать интимную зону, не получив на это разрешения партнера.

Отрицательные стороны вторжения в личностную территориальность и пространство

В человеческом сообществе ограничение территориальности приводит к росту числа самоубийств. Особенно этот феномен распространен среди городского населения. В. Франкл приводит статистику исследования самоубийств физически и психически здоровой студенческой молодежи. Среди американских студентов самоубийства занимают второе место среди причин смертности, а попыток к самоубийству в 15 раз больше (Франкл, 1990).

Согласно сведениям газеты «Комсомольская правда», в 80-х годах XX века, когда назрел сильнейший кризис из-за нехватки жилья, в России резко возросло число самоубийств (Комсомольская правда, 1990).

По данным М. С. Ковалевского, самоубийства и кровная месть наблюдаются у народов, которые обитают на ограниченных территориях. Например, кровная месть горцев объясняется ограничением земли поселения. В этих условиях идет борьба за каждый метр земли. Поэтому только смерть соседа или даже родственника освобождает место под небом другому человеку (Ковалевский, 1986).

Замечено, что среди самоубийц преобладают мужчины. То же наблюдается и в природе. Первыми всегда погибают самцы, которые менее важны для сохранения биологического вида. Считается, что на самоуничтожение мужчин толкает скученность и ограничение

жизненного пространства. Стремление к расширению территории является инстинктивным чувством, которое затушевано многочисленными социальными факторами.

Переживания людей от нарушения личностного пространства проявляются вовне. Например, в ситуации уменьшения размеров помещения появляются тревожные симптомы в потирании рук, головы. При нарушении интимной зоны другими людьми в их адрес возможна голосовая и физическая агрессия.

Некоторые люди не садятся в пассажирские автомобили марки «газель», так как считают их тесными. Особенно унизительно воспринимается низкий потолок автомобиля, когда приходится склонять голову при посадке и высадке.

Существует немалая категория людей, которые не ездят в метро или в лифте во многом по причине ограничения в них личностного пространства. Вопросы безопасности для таких людей не в тихоходности транспортного средства, а в тесноте его кабины. Важно отметить, что сегодня выросла просторность салонов основных транспортных средств, перевозящих пассажиров. С ростом физической и визуальной просторности салонов уменьшилась тревога и беспокойство пассажиров, выросло ощущение комфортности передвижения.

Понятно, что с ростом плотности населения личностное пространство уменьшается. Данные процессы известны везде, где плотность населения высокая. В частности, эти феномены видны в Китае, Индии, в некоторых городах Японии с большой плотностью населения и многоэтажными зданиями. Однако интересная картина: плотность населения высокая, личностное пространство сужается до 2 кв. метров спального места, а пресловутой агрессивности и враждебности в названных странах нет. Это обстоятельство объясняется исключительно культурными особенностями людей. Так, интересно, что **в японском языке отсутствует слово «уединение»**. Также для «среднего» японца естественно спать вповалку, тесно прижавшись друг к другу.

В сужении личностного пространства нет ничего страшного, есть даже определенные преимущества. Например, в последнее время наметилась тенденция активного перемещения сельского населения в города. Интересно, что люди, живущие в тесноте городских условий, чувствуют себя более счастливыми, чем в просторной деревне. Важно отметить, что помимо отрицательных моментов теснота дает ощущение сопричастности и единения; переживание безопасности чаще возникает в ситуации присутствия близких или просто знакомых людей.

Итак, если у человека есть территория и пространство для проведения психотерапевтических процедур дома, то он в целом терпимо относится к тесноте на работе или в общественном транспорте и воспринимает тесноту как временное явление, как необходимость, которая закончится отдыхом в любимом кресле перед телевизором.

Известно: чтобы «обезоружить» человека, сделать его податливым, нужно нарушить его интимную зону. Например, при тесном телесном контакте (касание плеч, руки, талии партнера) на некоторое время человек, что называется, теряется и становится податливым.

Технику вторжения в личностное пространство используют следователи. Чтобы сломить сопротивление подозреваемого во время допроса, следователи располагаются очень близко к человеку, повышая при этом голос. Этот подход используют также управленцы, чтобы получить информацию от подчиненных, которые по определенным причинам ее скрывают.

В ситуации неожиданного давления извне, когда преодолевается интимная зона человека, многие теряются. Впоследствии, когда замешательство проходит, подозреваемые отказываются от прежних показаний, ссылаясь на их получение под принуждением.

Люди агрессивные и напористые имеют, наверное, больший иммунитет в ситуации неожиданного вторжения в их интимную зону. Они противостоят напористому внешнему влиянию и могут долго контролировать данную ситуацию. Однако в ситуации длительного воздействия извне агрессивные люди чаще психологически ломаются, соглашаясь на все условия следствия, тогда как уступающие внешнему влиянию впоследствии успешно противостоят дальнейшему давлению.

Межличностная аттракция и территориальность

Межличностная аттракция — это привлекательность или симпатия людей друг для друга. Впервые межличностная аттракция стала рассматриваться в социометрии Я. Морено. Предпочтения в выборе партнера по общению в социометрии основываются на его привлекательности.

Привлекательность людей, их пространственная, а также территориальная близость — явления взаимосвязанные. С одной стороны, симпатия людей друг к другу подталкивает их к пространственной близости. С другой — наличие пространственной (и территориальной) близости способствует росту симпатии между людьми.

Таким образом, симпатия людей растет, а отношения более продолжительные, если люди находятся на одной территории и вынуждены взаимодействовать. Невольному общению людей способствует визуальный и физический контакт между ними. Феномен пространственной близости объясняет появление симпатии в семейной паре, изначально построенной на договоренности. Со временем существование семейной пары на одной территории с вынужденным физическим контактом перерастает в симпатию, а в некоторых случаях появляется любовь.

Роберт Зайенц установил, что знакомые люди нравятся больше, чем незнакомые. С ростом количества контактов людей (в первую очередь визуальных) растет их межличностная симпатия. Американские психологи провели исследование, где детям шести лет дали задание выбрать красивую женщину из большого количества фотографий фотомоделей, среди которых было изображение матери. Понятно, что все дети выбрали фотографию матери (цит. по: Майерс, 2002).

Увеличение пространственной дистанции ведет к утрате межличностной аттракции. Люди отвыкают друг от друга, когда редко встречаются глазами и не контактируют физически. Это, в частности, объясняет утрату чувства любви к человеку, с которым долго не встречаются.

Территориальность совместимых и несовместимых пар была проверена в экспериментах Д. Edney (напомним, что совместимые люди симпатизируют друг другу). Все пары, подобранные по совместимости, проживали в специальном помещении в условиях двухнедельной изоляции. Было установлено, что члены совместимых пар сразу же установили высокий уровень территориальности, а затем постепенно его снижали. Со временем люди начинали пользоваться пространством и предметами друг друга.

В несовместимых парах ситуация была другой. Изначально деления помещения на личные территории не произошло, но со временем люди постепенно поделили экспериментальное помещение на сферы влияния. Они четко обозначили свое кресло, кровать и часть стола. Особенностью их проживания стало активное общение, часто принимавшее конфликтный характер. Тематикой конфликта стало выяснение отношений по поводу вторжения в пространственную сферу друг друга.

В ходе эксперимента исследователи манипулировали несколькими переменными: отсутствовала возможность уединения (пары жили в одной комнате); поступала противоречивая информация о сроках социальной изоляции (сообщалось как о четырех, так и двадцати днях); отключался свет, тепло и т.д.

Результаты эксперимента не стали для исследователей неожиданными. Совместимые пары достаточно стойко переносили сведения об изменениях условий эксперимента и не меняли правил территориального размещения, тогда как несовместимые пары увеличивали количество конфликтов, что приводило к делению территории (цит. по: Кричевский, Дубовская, 1991).

ЧАСТЬ 3. Пространственное расположение членов группы

Индивиды размещаются в группе не хаотично, а по определенным правилам, которым человек подчиняется при выборе места своего размещения на территории, подконтрольной группе.

Размещение индивидов в группе происходит в зависимости от ряда психологических и социальных факторов, которые будут проанализированы в данном разделе. Расположение людей в групповом пространстве рассматривается в следующих ракурсах:

- выбор индивидами определенного местоположения в группе;
- связь места с особенностями внутригруппового взаимодействия и статусом.

Исследовательских работ, посвященных феномену пространственного расположения членов группы, в социальной психологии не много. Данная тема всегда обсуждалась в учебниках по менеджменту. Если учесть, что самостоятельные российские работы по психологии управления сведены к минимуму, то авторский состав, занимающийся вопросами пространственного расположения членов группы, представлен зарубежными исследователями: Д. Рассел, М. Коннорс, Л. Уорд, Р. Соммер, М. Шоу, А. Харрисон и многие другие. (Интересно, что в фундаментальной обзорной работе «Социальная психология малых групп», выполненной в 2001 году Р. Л. Кричевским и Е. М. Дубовской, мало ссылок на отечественных авторов, которые занимались вопросами территориального размещения человека в группе.)

В практике межличностного взаимодействия известно, что люди, воспринимающие себя высокостатусными, в новой или незнакомой ситуации стремятся занять главное местоположение в группе. Так, зарубежные исследования поведения присяжных заседателей показали, что обладатели высокого социального статуса (например, менеджеры) во время заседаний чаще занимают место во главе стола. Присяжные, вне зависимости от социального статуса занимающие главное место за столом, активнее других участвуют в обсуждении процесса судебного заседания, а их голос оказывается решающим при вынесении окончательного вердикта.

Таким образом, люди занимают пространственные места в группе в соответствии со своим статусом. Занимаемое человеком место накладывает на него определенную ответственность, диктует определенные формы поведения. В целом группа внимательно отслеживает местоположение каждого своего члена; отмечает движение человека, регистрирует изменения.

Е. М. Дубовская считает, что **во многом выбор места за столом или в кабинете обусловлен не социальным статусом человека, а его решением.** Ссылаясь на исследования американских психологов, автор отмечает, что выбор человеком пространственной позиции обусловлен не его индивидуально-типологическими особенностями, такими как тревожность или агрессивность, а эмоциональной удовлетворенностью от сделанного выбора. То есть человек сам решает, какое место за общим столом сегодня ему занять (Кричевский, Дубовская, 1991).

Развитие внутригруппового взаимодействия

Характер взаимодействия людей в группе во многом обусловлен пространственным расположением членов группы. В частности, коммуникативная сторона общения становится более содержательной и продуктивной, если людей разместить за круглым столом. Прямоугольные или квадратные столы при переговорах автоматически делят членов одной группы на две параллельные части, конкурирующие друг с другом.

Таким образом, эффективная коммуникация членов группы достигается с помощью размещения их рядом, как можно теснее друг с другом, чего вероятнее достигнуть с помощью небольшого круглого стола. Столы, делящие группу на противоположные стороны, не способствуют разрешению противоречий и достижению согласия.

Результаты многочисленных экспериментов показывают, что члены конкурирующих групп, сидя за круглым столом, чаще находили точки соприкосновения, разрешали противоречия и обменивались информацией.

Межличностная аттракция также оказывает влияние на пространственное расположение членов группы. Например, люди предпочитают за столами сидеть рядом с теми, кто вызывает у них симпатию. Если члены группы, симпатизирующие друг другу, вынуждены сидеть отдельно, то продолжают общаться, преодолевая некое расстояние, тогда как с неприятными людьми держатся на расстоянии и общаются по необходимости.

Нами проведено пилотное исследование с целью определения субъективного восприятия студентов близости расположения к преподавателю в лекционной аудитории. Было установлено, что студенты, оценивающие преподавателя с позитивной стороны, то есть нравится предмет, симпатичен преподаватель, нет трудностей при освоении дисциплины, — располагаются близко к преподавателю, а те, кто оценивает преподавателя и дисциплину с негативной стороны, — располагаются в аудитории как можно дальше от него.

Таким образом, размещение членов группы на некоторой территории обусловлено их эмоциональными предпочтениями. Данное правило работает в студенческих группах, которые не отличаются высокой структурированностью.

В профессиональных группах, структурированных по статусным признакам, межличностная аттракция является регулятором местоположения человека в группе только при неформальных мероприятиях, тогда как формализованные мероприятия отличаются соблюдением неписаных правил, принадлежащих феномену профессиональной этики.

Стол руководителя

Расположение стола в кабинете руководителя наглядно показывает его отношение к посетителям. Положение «трон» говорит о некоторой дистанции, которую руководитель установил между собой и посетителями. Ограждения в виде комплекса столов свидетельствуют также о некоторой неуверенности руководителя и одновременно о нежелании участвовать в личной жизни своих коллег.

Совершенно другой психологический смысл имеет ситуация, если стол руководителя упирается в стену. С одной стороны, в кабинете создается неформальная психологическая атмосфера, с другой — такое размещение стола упрощает атмосферу взаимодействия, несколько принижает в глазах посетителей статус руководителя. В российском менталитете принято «украшать» стол руководителя, делая его троном, отражающим значимость сидящего за ним.

Важно не только расположить кресло и стол на определенной территории, но и обеспечить тыловую часть — то, что за спиной. Многие не любят пустоты, поэтому предпочитают высокие спинки кресла. Стол размещается ближе к противоположной стене от входа, что также является инстинктивной формой защиты спины как самой уязвимой части тела.

Конфигурацию стола в помещении можно использовать для манипулирования переживанием людей. В этом случае при переговорах принимающая сторона сидит спиной к стене, то есть защищена, а гости на противоположной свободной и незащищенной стороне. Ощущение опасности у гостей в этом случае возрастает, появляется желание уйти, освободиться от гнетущего состояния тревоги.

О тревожности руководителя можно говорить, когда он стремится поместить свой рабочий стол в помещении сотрудников. Желание изолироваться от сотрудников в отдельном кабинете, наоборот, говорит о смелости и уверенности руководителя. Неуверенные и мнительные руководители размещают стол поближе к сотрудникам для контроля над их поведением. Этот контроль в современных условиях осуществляется посредством прозрачных стен кабинета руководителя, территориально выделенного на общей рабочей площади.

ЧАСТЬ 4. Поведение человека в изолированных группах

Экологические аспекты жизнедеятельности группы нагляднее представить на примерах изолированных групп, вынужденных существовать на ограниченных территориях и пространствах. Это так называемые экзотические условия существования группы: пребывание группы на необитаемых островах, в полярных экспедициях, на космических кораблях, а также в различных закрытых специализированных учреждениях, например тюрьме.

В экзотических условиях свои особенности в сплоченности, в межличностных конфликтах, в лидерстве, в социально-психологическом климате и межличностном общении.

Экзотические условия пребывания группы являются стрессогенным фактором для всех ее членов. Основным стрессогенным условием является ограниченное пространство взаимодействия и малая территория размещения: в современном космическом корабле, на подводной лодке и на полярной станции. На необитаемом острове стрессогенной ситуацией является ограничение питания и жилищная неустроенность. Ограничения в тюрьме касаются как территориальности, так и пространственного расположения членов группы.

Вахтовый метод работы на Крайнем Севере можно отнести к экзотическим условиям существования группы. На здоровье и психику людей, работающих вахтовым методом, оказывают влияние сложные климатические, географические и производственные условия. Сюда добавляется социальная изоляция работающих. В совокупности данные условия требуют от человека дополнительной мобилизации его внутренних психофизиологических резервов.

Н. Н. Симонова считает, что в условиях ограниченного пространства проживания вахтовой группы в межличностных отношениях часто возникает эмоциональная напряженность, истощающая нервную систему, снижается сенсорная чувствительность индивидов. Важно отметить, что экстремальная обстановка полярной экспедиции позволяет группе пережить некоторые явления намного ярче, чем в повседневной жизни. Вопросы выживания, окрашенные сильными эмоциями, запоминаются надолго, регулируя дальнейшее поведение людей. Благородный поступок партнера, пришедшего на помощь в сложной ситуации, не остается без внимания, связывая отношения на долгие годы, как на долгие годы запоминаются неблагородные поступки людей (Симонова, 2009).

Специфической особенностью полярных вахтовых и экспедиционных групп является деление людей по статусному уровню. В группе есть руководитель, а также руководители звеньев и секций. Такое статусное деление является одним из условий профессиональной деятельности вахтовых групп, подобранных в случайном порядке. В космических полетах такого деления не наблюдается. Формально есть руководитель группы — командир корабля, но среди высокообразованных людей этот статус нивелируется самими членами группы. Каждый несет ответственность за свой участок, чего нет в вахтовых группах, где ответственность за результат возлагается на руководителя.

Таким образом, исследователи отмечают, что вахтовые группы не могут существовать без централизации, т.е. деления на руководителей и подчиненных. Возможно, что основная причина этого в невысоком уровне образования большинства членов вахтовой группы. Однако замыкание группы на руководстве позволяет преодолеть многие негативные стороны замкнутой системы, такие как межличностная конфликтность и ссоры по пустякам.

Многочисленные исследования экспедиционных групп, находящихся на станциях Арктики, позволили установить, что **со временем социально-психологический климат группы ухудшается.** Если в начале существования группы появляется некая напряженность во взаимоотношениях, переходящая в непродолжительные конфликты, то в середине срока пребывания арктической группы она активно делится на «предпочитаемых» и «изолированных». В конце смены количество отвергаемых членов группы увеличивается. У «отвергаемых» господствует замкнутость, подозрительность и эгоцентризм.

За шесть-семь месяцев зимовки за полярным кругом мелкие конфликты перерастают в открытую враждебность. Если полярная экспедиция насчитывает от пяти до десяти человек, то к концу зимовки половина полярников попадает в категорию отвергаемых, что говорит о

высокой конфликтности полярных экспедиций и неблагоприятном социально-психологическом климате. Исследователи полярных групп отмечают, что нервная система некоторых полярников не выдерживает и они вынуждены покидать экспедицию с первым транспортником.

Эмоциональная и нервная истощаемость членов экспедиционных групп — достаточно распространенное явление. Группа из четырех-восьми человек может разделиться на такое же количество противоборствующих сторон. В этих условиях принять оптимальное и единое решение невероятно трудно. Гибель полярных экспедиций в прошлом во многих случаях объясняется именно невозможностью договориться по важным вопросам жизнедеятельности группы.

Особенностью существования групп в условиях Крайнего Севера является ограничение пространства проживания. Так, в маленькой комнате в 12 кв. м вынуждены располагаться до трех-четырех человек. В этих условиях возрастает эмоциональная напряженность, растут межличностные конфликты. Ситуация усугубляется климатическими условиями, когда сложно провести психотерапевтические процедуры на природе в сильный мороз нескончаемой полярной ночи. Однако в непродолжительное летнее время возможно пребывание человека на природе, что несколько снижает эмоциональную напряженность тесноты проживания.

Основным мотивом участия людей в полярных экспедициях является возможность заработка, но для определенной немалой части важны романтический и познавательный мотивы: люди стремятся себя проверить в экстремальной ситуации полярных экспедиций, суровых морозов, вечной мерзлоты, белого безмолвия бескрайнего снега. Также в качестве мотивов пребывания в экстремальных условиях некоторые члены экспедиций называют возможность уйти от семейной рутины, желание раскрасить свою жизнь.

Следует отметить, что пребывание группы в экзотических условиях, то есть территориальной, пространственной и социальной изоляции, вызывает у человека психические изменения, которые долго не проходят: в условиях географической изоляции полярных экспедиций у членов группы отмечается ухудшение памяти, замедление речи, снижение логического мышления. Правда, подобные явления наблюдаются преимущественно у одиночек, например у старателей. У членов полярных экспедиций по возвращении домой отмечается жажда одиночества, желание побыть одному, территориально отгородиться от других.

Изолированные группы на подводной лодке

Одним из первых, кто описал психологические условия проживания экипажа подводной лодки, стал Владимир Иванович Лебедев — врач, впоследствии психолог и психотерапевт. Особенностью работы Лебедева явилось личное переживание специалиста, помещенного в экзотические условия. Он в лучших традициях исследователей прошлого помещал себя в экстремальные ситуации и описывал свои ощущения. Он погружался на подводной лодке, участвовал в тренировках космонавтов, испытывал себя на центрифуге, был в состоянии невесомости, прыгал с парашютом. Все это позволяло ему собирать уникальный материал о психологическом самочувствии человека, находящегося в экстремальной ситуации.

В. И. Лебедев, получивший опыт работы на подводной лодке, в дальнейшем применял свои знания при психологической подготовке летчиков-космонавтов. Было обнаружено, что переживание опасности для жизни на низких глубинах повышается. Этому переживанию способствует осознание всеми членами экипажа подводной лодки «хрупкости» всех ее систем. В частности, члены экипажа понимают уязвимость положения и невозможность оказания помощи при аварийной ситуации, которая, например, возникла на подводной лодке «Курск» в 2000 году. Переживание усиливается в условиях ограниченного пространства существования экипажа. Кроме прочего, отмечается сенсорная депривация. Например, кроме гула моторов подводной лодки другие звуки ограничены.

Лебедев описывает ощущения человека в искусственных условиях депривации, сходные с условиями пребывания человека на подводной лодке. На 10-е сутки испытуемые начинают

переживать немотивированный страх. Возникает чувство присутствия незримого человека, что приводит к состоянию напряженности. Автор делает вывод, что физическая депривация напрямую сказывается на конфликтности межличностных отношений членов группы, находящейся в экзотических условиях (Лебедев, 1989).

Экзотические условия космических кораблей

Интересны исследования В. И. Лебедева летчиков-космонавтов в условиях невесомости. Большинство испытуемых отмечали возникновение иллюзии падения. Были нарушения в восприятии пространства, когда испытуемые путали верх и низ. В некоторых случаях возникала полная дезорганизация, сопровождающаяся чувством панического ужаса (Лебедев, 1989).

Следствием невесомости являются не только негативные психологические переживания, но и физиологические, которые нужно назвать первичными. То есть изменения в физиологии влекут за собой сложные психические переживания человека. В невесомости было обнаружено ослабление сердечной мышцы, потеря телесной массы, снижение в организме солей натрия, калия, азота, фосфора, теряет свою устойчивость опорно-двигательный аппарат. Сюда нужно добавить специфический газовый состав, исходящий от узлов и оборудования космического корабля. В большинстве случаев у космонавтов наблюдается изменение биоритмов сна и бодрствования.

Практически все физиологические изменения в организме космонавта сказываются на его эмоциональных переживаниях. Например, достаточно быстро растет нервное и эмоциональное напряжение, которое выражается в натянутых межличностных отношениях. Участники космических экспедиций отмечают, что ссора и выяснение отношений случаются по мелочам. Нередко кто-то из космонавтов уединяется, не разговаривает, нередки случаи паники и депрессии.

Интересны размеры кабины орбитальных станций, в которых космонавты проводят много времени. Орбитальная станция «Салют» производства 1971 года имела следующие размеры: диаметр рабочего отсека (размер по диагонали), где осуществлялись эксперименты, тренировки и проводилось большинство времени, — 4,15 м, длина помещения — 4,1 м. Современная международная космическая станция (МКС), введенная в 2001 году, имеет несколько большие размеры, сопоставимые с размером американского самолета Боинг, который в максимуме вмещает в себя до 490 человек. Боинг имеет два этажа, длина одного из которых до 50 метров.

Для существования в условиях групповой изоляции важно установление психологической совместимости членов группы. Считалось и считается, что важно подобрать психологически совместимых членов экипажа с достаточно высокой моральной мотивацией, что решает проблему предотвращения конфликтности во время длительных полетов.

Многие отмечают, что причинами конфликтов на кораблях и станциях являются не черты характера, так как постепенно они сглаживаются. Основная причина — тесное пространственное существование на ограниченной территории. Эмоциональная напряженность вызвана именно этим. **Малая территория размещения и пространственная теснота вызывают обостренное чувство опасности**. Если на подводной лодке пугает осознание огромной толщины воды, способной прорваться в любую секунду в жилые помещения, то на космической орбитальной станции так же пугает агрессивная воздушная масса за бортом. Страх перед силой внешних травмирующих факторов вызывает неосознаваемую панику, что еще больше усугубляет межличностные отношения членов экипажа.

Летчик-космонавт В. В. Лебедев приводит базовые формы поведения, которые он сформулировал для себя после 211-суточного полета с другим космонавтом Анатолием Березовым:

- в спорных моментах первым идти на компромисс, на согласие, на примирение;
- партнер жизнью заслужил уважение;
- в любых ситуациях сдерживать себя, не допускать лишних слов;

- успех полета зависит от обоих, поэтому результативность будут оценивать по эффективности работы команды (Лебедев, 1994).

Анализируя космический полет летного состава, врач и психолог М. А. Новиков обращает внимание на феномен, который в социальной психологии известен как «встреча гостя». Экипаж, проживший на орбитальной станции 120 суток, воспринимает вновь прибывших астронавтов чужаками. Эмоциональные реакции космонавтов при встрече гостей больше негативные. Отрицательные эмоции аборигенов станции во многом объясняются нарушением сложившихся отношений (Лебедев, 1989).

Детские закрытые учреждения

Детские дома можно по праву назвать изолированными учреждениями. Такими же являются детские исправительные колонии. Данные учреждения прежде всего изолированы от широкого социального контроля. Кроме этого, ограничена территория размещения детей. Например, в тесных спальнях для детей могут размещаться до 30 человек. Нет возможности уединиться, осуществить гигиенические процедуры без посторонней помощи: нет возможности свободного перемещения вне детского дома и многое другое.

А. Гезалов, выпускник детского дома, сменивший их около десяти, отмечает, что по своим порядкам детские дома, в которых он проживал, очень напоминают теперь уже прошлую армейскую и настоящую тюремную жизнь: «Здесь сильные на младших отрабатывают технологию подавления личности». «Творческий подход» старших в унижении младших детей доходил до удушения в газовой камере. Детей запирали в герметично закрытом железном ящике и бросали туда горящий пластик, который достаточно быстро создавал угарный газ (Гезалов, Соленое детство).

Стоит отметить, что взаимоотношения в детском доме сродни взаимоотношениям в примитивной преступной группе. Основные правила существования примитивной группы есть в группе детей детского дома: «правило гонения», «отвода агрессии от себя», «послабления», «круговой поруки», «правило силы» и т.д. (подробно об этом в главе «Роль, ролевое поведение…»).

В группе детей детского дома существует жесткая статусная структура, присущая всем изолированным учреждениям. По возрасту и стажу проживания дети делятся на высокостатусных и низкостатусных. Статусные отношения как в семье в худшем исполнении: «мама» — старшая девочка, «папаша» — старший воспитанник. Для себя они выбирают из младших «сынков» и «дочек», которые обязаны подчиняться старшим, в противном случае наказываются. Интересно, что подбор детей в «сынки» и «дочки» осуществляется по внешней похожести на старших.

Социально-психологическая атмосфера в детском доме часто далека от благоприятной. Повсеместно культивируется насилие, издевательство старших над младшими; психологическое унижение приобретает форму физических издевательств: избиение, удушение, подвешивание. На этом фоне часты побеги детей из детского дома. Дети размышляют так: «Лучше поголодать две-три недели вне дома, нежели ежедневно испытывать физическое насилие и издевательства».

Статусная иерархия воспитанников соблюдается невероятно жестко, и это одна из воспитательных форм в детском доме. Дисциплину в детском доме поддерживают старшие дети, контролирующие младших. По молчаливому согласию руководства детского дома старшим детям разрешается тотальный (почти без ограничений) контроль над младшими.

А. Гезалов отмечает, что пребывание в закрытом учреждении не остается без последствий для формирующейся психики ребенка. Он приучается выживать, используя для этого все возможные способы, которые приходят в противоречие с нормами общежития. Воспитанник детского дома учится лгать, воровать, попрошайничать, молчать, когда бьют, терпеть боль и унижение. При выходе из детского дома многие из этих навыков ему не нужны, а других он не приобрел.

Анализ литературы на тему социально-психологических процессов закрытых детских учреждений позволил выделить следующие нарушения психики детей:

- нарушена идентификация с именем (многие живут с кличками и откликаются на них);
- искажены представления образа «Я-идеального» (нет надежд на лучшее будущее);
- постоянное ощущение опасности (формируется страх как постоянный спутник во многих ситуациях);
- идентификация себя с преступным миром.

Малые группы на необитаемых островах

Уникальный эксперимент в области социальной психологии был организован и проведен в России первым телевизионным каналом. В рамках реалити-шоу в 2006 году стартовал проект «Последний герой».

Желающие из народа прошли медицинский и психологический отбор и были размещены на необитаемых островах Полинезии. Экспериментальные группы проекта были помещены в самые сложные условия, где вынуждены были сами добывать пищу. В дальнейшем, когда в телевизионный проект привлекли профессиональных актеров, условия проживания стали гуманнее, например продукты питания поставлялись централизованно.

Чтобы проследить за поведением людей в трудных природных условиях, были организованы конкурсы на межгрупповое соперничество. По итогам каждого конкурса проигравшая сторона (группа) убирает одного из своих представителей. Обсуждение «слабого» члена группы происходило открыто, а голосование по исключению члена группы было закрытым. По условиям конкурса последний из оставшихся в «живых» получал значительную денежную премию.

Отечественная социальная психология никак не отметилась в описании процессов групповой динамики, происходящих на островах Полинезии и показывавшихся на экранах российского телевидения в течение шести лет. Возможно, что научный мир воспринял телевизионный проект постановочным, в котором межличностные внутригрупповые и межгрупповые страсти не переживались, а разыгрывались на потребу зрителям профессиональными актерами. Тогда такая постановка не заслуживает серьезного исследовательского внимания.

Следует отметить, что авторский взгляд на процессы групповой динамики групп, участвующих в «Последнем герое», не увидел ложных, разыгранных переживаний. Во всяком случае, их не было в первых 3—4-х выпусках реалити-шоу.

Данное обстоятельство позволяет внимательно отнестись к процессам в группах, находящихся в экзотических условиях. В частности, интересны следующие моменты поведения индивидов и группы в целом, находящихся на изолированном необитаемом острове, плохо приспособленном для комфортной жизни:

- наличие скрытых или открытых конфликтов;
- лидерство в группе;
- властность, доминирование и социальный статус в группе;
- поведение членов группы в ситуации «встреча гостя»;
- социально-психологический климат и сплоченность группы.

16 человек, отобранных для участия в проекте, делились посредством жеребьевки на две противоборствующие группы, которые размещены на двух островах в видимой доступности. В двух группах «Черепахи» и «Ящерицы» одинаковое количество мужчин и женщин, но разного возраста, от 27 до 60 лет, с разным уровнем образования.

Первые экспедиции выживали в самых сложных условиях, например огонь и пищу добывали сами, самостоятельно из подручных материалов возводили жилье. К условиям жизни следует добавить тропических комаров и постоянные дожди. Большинство конкурсов проходило на воде в океане.

Интересно, что первые часы существования групп ознаменованы конфликтами на почве добывания пищи. Также интересно, что в начале эксперимента не были построены жилища. Например, первую ночь на острове группы провели на природе под проливным тропи-

ческим дождем. Скорее всего, это объясняется тем, что участники проекта элементарно не имели навыков строительства жилья.

Группы сразу же обозначили свое нежелание ориентироваться на лидеров. По словам одного из участников проекта, «каждый лидер для себя». Однако изначально лидерство взяли на себя самые старшие участники групп, а также те, кто по жизни выполнял эти функции.

По итогам конкурсов один раз в три дня проигравшая команда исключала из своих рядов «слабого» участника. После тайного голосования один участник должен был покинуть остров. Показательно, что первые выборы «слабого» осуществлялись на основе оценки личности. Например, первым «слабым звеном» оказался самый тревожный человек — Елена, девушка 27 лет. С первых часов пребывания на острове она запаниковала, что привело к хаотичным действиям с ее стороны: диктовала другим условия проживания, доказывала правоту по мелочам. Истерика женщины не понравилась членам группы.

Важно отметить, что многие участники объясняли свое участие в выборе исключения соображениями создания команды сплоченной, с взаимопомощью и поддержкой, нацеленной на победу. В эту схему участница первого проекта Лена явно не вмещалась.

Впоследствии проигравшая команда определяла «слабого» участника по вкладам в конкурсные задания. Однако «слабый» участник обнаруживал себя еще до конкурса. Как правило, тот, кто демонстрировал тревогу и беспокойство, приходил к выполнению конкурса истощенным и обессиленным.

Претендент на выбывание обнаруживал симптомы стресса в неадекватном поведении, которое разворачивалось по двум схемам: человек демонстрировал либо чрезмерную активность, либо, наоборот, чрезмерную пассивность. В первом случае он громко говорил, конфликтовал по мелочам, отпускал неуместные шутки, громко смеялся над ними, выяснениям отношений уделял больше внимания, чем обустройству жилья. Во втором случае стресс переживался пассивно: участник много спал, пребывал в тоскливом состоянии, был апатичен. Важно отметить, что такие участники с благодарностью принимали исключение из группы.

В экстремальных условиях группа как живой организм освобождается от всего сдерживающего ее развитие. Поэтому выбор группы всегда падал на человека, который своими действиями создавал негативную психологическую атмосферу. Интересно, что в обычных условиях внимание обращают на сильного, которого убирают как конкурента.

Исключение «слабого» участника выполняло несколько важных психологических задач: заставляло других участников задумываться о своем поведении в команде; создавалось еще более сильное напряжение, и так помноженное на сложные климатические условия проживания.

Интересно проходит исключение слабого при «встрече гостя». После первой неудачи команда исключает «гостя», то есть вновь прибывшего, из своих рядов, называет его слабым. Что произошло? Команда сформировалась, произошло сплочение, а «гость» воспринимается как чужак.

Достаточно поверхностный анализ процессов групповой динамики команд, участвующих в проекте Первого канала, позволяет выделить следующие моменты:

- тенденция к построению команды. Сложные условия проживания диктуют поведение, направленное на объединение и взаимовыручку;
- тенденция к сплоченности. Участники команд инстинктивно стремятся к единению;
- первыми исключают тех, кто психологически не выдерживает сложных климатических (природных) условий. Истерика «слабых» приводит к отторжению человека от команды;
- группа оценивает вклады человека не только в конкурс, но и в организацию проживания. Первыми исключаются те, кто занят собой, а не созданием жилищных условий группы;
- группа стремится к созданию благоприятного эмоционального климата. Создание благоприятной атмосферы проходит сложные этапы притирки, сопровождаемые межличностными конфликтами;
- выдерживает тот, кто терпимо относится к недостатку еды, к жилищным неудобствам. Кто вместо того чтобы засучив рукава работать, занимается выяснением отношений;
- основной причиной межличностных конфликтов являются вопросы вкладов в обустройство жилья. Конфликты протекают быстро и являются составной частью сплоченности.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что вы понимаете под «личностным пространством»?
2. Как личностные качества определяют пространство человека?
3. Назовите психологические феномены, происходящие с человеком при нарушении его интимной зоны.
4. Назовите особенности договорных отношений при разной конфигурации стола.
5. Какие психологические механизмы работают при выборе человеком места за столом переговоров?
6. Какие конфигурации принимает стол неуверенного в себе руководителя?
7. Что такое групповая территориальность?
8. Зачем группа защищает свою территорию от вторжения?
9. Что такое личностная территориальность и чем отличается от групповой территориальности?
10. Что такое межличностная аттракция? Как межличностная аттракция влияет на личностное пространство?
11. Дайте классификацию пространственных интимных зон человека.
12. Назовите культурные особенности человека, определяющие его личностное пространство.
13. Назовите особенности пола, возраста и образования, определяющие личностное пространство человека.
14. Объясните механизм возникновения тревоги и агрессивности при вторжении в личностное пространство человека.
15. Назовите причины истощаемости нервной системы членов полярных экспедиций.
16. Назовите причины эмоциональных переживаний подводников.
17. Что происходит в команде космических орбитальных станций при «встрече гостя»?
18. Что происходит с групповой сплоченностью на необитаемом острове?
19. В чем особенности межличностных конфликтов в группе людей на необитаемом острове?
20. В чем специфика групповых процессов детей, находящихся в детских домах?
21. Как территория и климат определяют психологию человека?
22. Какими соображениями участники проекта «Последний герой» объясняли выбор исключения одного из членов группы из своих рядов?