

Тема 5. Психология группы и межгрупповых отношений

Малая группа, ее признаки и параметры

Малая группа — это немногочисленная по составу достаточно устойчивая общность людей, объединенных общей социальной деятельностью и находящихся в непосредственном личном взаимодействии и общении.

Все люди являются членами тех или иных групп: учеником класса, членом бригады, студенческой группы и т. д. Минимальная численность малой группы составляет 2–3 человека, максимальная — 20–40 человек. Оптимальной считается группа в 5–7 человек.

Признаки малой группы:

- 1) пространственное и временное соприкосновение людей, которое дает возможность для личных контактов;
- 2) референтность — принятие членами группы общих эталонов поведения, моральных и ценностных норм;
- 3) лидерство — взаимодействие лидеров и ведомых в группе, влияние лидеров на группу в целом ради осуществления общих целей;
- 4) интегративность группы — мера единства, слитности, общности членов группы;
- 5) интрагрупповая активность — мера внутригрупповой активности отдельных членов группы;
- 6) интергрупповая активность — мера активности группы в целом и ее членов с внешними группами;
- 7) микроклимат — характер взаимоотношений между людьми в группе, их психологическое самочувствие, удовлетворенность группой, комфортность пребывания в ней;
- 8) организованность — способность группы к самоуправлению;
- 9) интеллектуальная коммуникативность — характер межличностного восприятия и установления взаимопонимания, нахождения единого языка общения;
- 10) направленность группы — наличие постоянной цели совместной деятельности и принятие её группой. Среди целей выделяют:
 - а) ближние перспективы, цели, которые быстро во времени реализуются и выражают потребности этой группы;
 - б) вторичные цели более длительны во времени и выводят группу на интересы вторичного коллектива (интересы предприятия или школы в целом);
 - в) дальние перспективы объединяют первичную группу с проблемами функционирования социального целого;
- 11) эмоциональность — степень выраженности межличностных эмоциональных взаимосвязей членов группы; преобладающий эмоциональный настрой группы;
- 12) волевая коммуникативность — способность группы противостоять трудностям и препятствиям;
- 13) разделение и дифференциация персональных ролей (разделение и кооперация труда, властное разделение, т. е. активность членов группы не является однородной и они вносят свой вклад в совместную деятельность, играют разные роли);
- 14) выработка специфической групповой культуры — нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу и обуславливающие групповую динамику.

Параметры малой группы:

- 1) состав или композиция группы — определяет своеобразие данной группы среди других групп;
- 2) структура группы — принятое распределение руководства и подчинения, прав и обязанностей между членами группы, порядок отношений и совместных действий членов группы, характер коммуникаций и предпочтений;

3) групповые процессы — это процессы, которые организуют деятельность группы (общение, взаимодействие, межличностные отношения, авторитет, лидерство и т. д.);

4) групповые нормы — это система общепризнанных в данном коллективе правил поведения работников в сфере труда, досуга, общения;

5) положение индивида в группе — его статус (место в системе групповой жизни), роль (способ поведения, ожидаемый от личности), позиция (система взглядов и ценностей);

6) групповые ожидания — ожидаемые образцы поведения, соответствующие каждой роли, статусу и позиции индивида как субъекта группы;

7) групповые санкции — групповые средства и механизмы управления поведением членов группы. Санкции бывают поощрительные и запретительные.

Структура малой группы

Под структурой группы понимается совокупность связей, складывающихся в ней между индивидами.

В социальной психологии имеются различные подходы к пониманию структуры малой группы.

Социометрическая структура малой группы — это совокупность связей и отношений между ее членами, основанных на взаимных предпочтениях и отвержениях, известных по результатам социометрического теста *Д. Морено*. Социометрическая структура группы строится на эмоциональных отношениях симпатий и антипатий, феноменах межличностной привлекательности и популярности.

Основные характеристики социометрической структуры малой группы:

1) характеристики социометрического статуса членов группы — положения, которое они занимают в системе межличностных выборов и отвержений;

2) характеристики взаимных, эмоциональных предпочтений и отвержений членов группы;

3) наличие микрогрупп, члены которых связаны отношениями взаимных выборов, и характер отношений между ними;

4) социометрическая сплоченность группы — отношение числа взаимных выборов и отвержений к числу максимально возможных.

Структура межличностных выборов и отвержений в группе представленная графически называется групповой социограммой.

Коммуникативная структура малой группы — это совокупность связей между ее членами, в системах информационных потоков циркулирующих в группе.

Основные характеристики коммуникативной структуры группы:

1) положение, которое занимают члены группы в системе коммуникаций (доступ к получению и передаче информации);

2) частота и устойчивость коммуникативных связей в группе;

3) тип коммуникативных связей между членами группы:

а) централизованные — все коммуникации осуществляются через одного испытуемого, играющего ключевую роль в организации обмена информации и взаимодействия (фронтальная, радиальная, иерархическая);

б) децентрализованные — отличаются коммуникативным равенством всех участников (круговая, цепная, полная).

Ролевая структура малой группы — это совокупность связей и отношений между индивидами, в зависимости от распределения между ними групповых ролей.

При анализе процесса взаимодействия в группе выделяются:

1) роли, связанные с решением задач:

а) инициатор — предлагает новые идеи и подходы к проблемам и целям группы;

б) разработчик — занимается проработкой идей и предложений;

в) координатор — координирует деятельность членов группы;

г) контролер — контролирует направление группы к поставленным целям;

д) оценщик — оценивает работу группы по существующим стандартам выполнения поставленной задачи;

е) погонщик — стимулирует группу;

2) роли, связанные с оказанием поддержки другим членам группы:

а) вдохновитель — поддерживает начинания других;

б) гармонизатор — служит посредником и миротворцем в конфликтных ситуациях;

в) диспетчер — способствует и регулирует процессы общения;

г) нормировщик — нормирует происходящие в группе процессы;

д) ведомый — пассивно следует за группой.

Анализ ролевой структуры малой группы показывает, какие роли выполняет каждый из участников группового взаимодействия.

Структура социальной власти и влияния в малой группе — это совокупность связей между индивидами, в основе которой лежит направленность и интенсивность их взаимного влияния.

Слагаемые структуры социальной власти:

1) роли властвующих — выражаются в директивном воздействии на статус и поведение подчиненных;

2) роли подчиненных — выражаются в повиновении и зависят от ролей властвующих.

Основной характеристикой структуры социальной власти и влияния формальной группы является официально закрепленная система связей, лежащая в основе руководства группой, неофициальной группы — феномен лидерства.

Теоретические подходы к исследованию малых групп

Теория поля *К.Левина* основывается на том, что поведение личности, как правило, определяется ее жизненным и социальным пространством. Левин полагал, что одним из отличительных признаков группы является принцип взаимозависимости ее членов. На основе этой теории были созданы различные частные теории групповой психологии

1) теории сплоченности;

2) теории социальной власти;

3) теории соперничества-сотрудничества;

4) теории внутригруппового давления;

5) теории групповых притязаний.

Интеракционистская концепция рассматривает группу как систему взаимодействующих индивидов, функционирование которых описывается тремя понятиями:

1) индивидуальная активность;

2) взаимодействие, как систематическое устойчивое выполнение действий, направленных на вызов ответной реакции партнера, которая порождает реакцию воздействующего. Взаимодействие складывается из физического контакта, перемещения в пространстве, совместного группового или массового действия, духовного вербального и невербального информационного контакта. В структуру взаимодействия входят субъекты взаимодействия, их взаимная связь, воздействие и изменение;

3) отношение.

Теория систем строится на том, что группа — это открытая система взаимосвязанных позиций и ролей, как совокупность групповых «входов» и «выходов». Данная теория пытается понять сложные процессы, исходя из анализа их основных элементов.

Социометрический подход рассматривает группу через анализ внутри групповых отношений: предпочтений-выборов.

Психоаналитическая ориентация строится на описании групповых процессов с точки зрения идей *З. Фрейда* о мотивационных и защитных механизмах личности.

Общепсихологический подход основывается на представлении о человеческом поведении, в котором отражены индивидуальные процессы личности, такие как научение, когнитивная сфера, мотивация и эмоционально-волевая сфера личности, неизбежно связанные с групповыми действиями.

Эмпирико-статистический подход строится на том, что основные понятия групповой теории должны выводиться из результатов статистических процедур, а не формулироваться априорно. Это направление нашло свое отражение в применении процедур, разработанных в области тестирования личности;

Формально-модельный подход состоит в конструировании формальных моделей группового поведения, используя математический аппарат теории графов и теории множеств. Отрицательным моментом данного направления является то, что его представители больше интересуются внутренней консистентностью своих моделей, нежели степенью их соответствия естественным ситуациям.

Теория подкрепления основывается на идеях скиннеровской концепции оперантного обусловливания, согласно которому поведение индивида в группе определяется как функция поощрения (положительное подкрепление) и санкций (отрицательное подкрепление). Теория подкрепления легла в основу двух крупных социально-психологических теорий, которые основное внимание сконцентрировали на внутридиадных отношениях, распространяя полученные в этих исследованиях результаты на большие по объему группы.

Параметрическая концепция *Л.И. Уманского* базируется на предположении, что поэтапное развитие малой группы осуществляется благодаря развитию ее важнейших социально-психологических параметров (организационных, эмоциональных и динамических характеристик группы).

Деятельностный подход рассматривает основной детерминантой образования группы в психологическом значении этого слова совместную деятельность, которая является не только внешне заданным условием существования данной группы, но и внутренним основанием ее существования.

Виды малых групп

По порядку возникновения:

первичная группа — это совокупность индивидов, объединенных на основе непосредственных контактов, общих целей и задач и отличающихся высоким уровнем эмоциональной близости и духовной солидарности (семья, группа друзей, ближайших соседей). Для неё характерны следующие признаки:

- 1) малочисленный состав;
- 2) пространственная близость членов;
- 3) длительность существования;
- 4) общность групповых ценностей, норм и образцов поведения;
- 5) добровольность вступления в группу;
- 6) неформальный контроль за поведением членов.

вторичная группа — сравнительно большая социальная общность, субъекты которой не связаны интимными, близкими связями, социальная связь и взаимодействие в группе носят обезличенный, утилитарный и функциональный характер. Вторичная группа ориентирована на цель (рабочий коллектив, школьный класс, спортивная команда и др.);

По общественному статусу:

1) формальная группа — группа, созданная на основании официальных документов (класс, школа, партия и т. д.) и имеющая юридически фиксированный статус. Формальная группа характеризуется четко заданными позициями членов, предписанными групповыми нормами, строго распределенными ролями в соответствии с подчинением в структуре власти в группе. Между членами такой группы устанавливаются деловые отношения, предусмотренные документами, которые могут дополняться личными симпатиями и антипатиями;

2) неформальная группа — реальная социальная общность людей, которых связывают общие симпатии, близость взглядов, убеждений, вкусов и т. д. Статусы и роли в такой группе не предписаны, нет заданной системы взаимоотношений по вертикали. Официальные документы в такой группе не имеют значения. Группа распадается, когда общие интересы исчезают.

По непосредственности взаимосвязей:

1) условная группа — общность людей, существующая номинально и выделенная по какому-либо признаку (пол, возраст, профессия и т. п.). Люди, включенные в такую группу, не имеют прямых межличностных отношений, могут не знать ничего друг о друге;

2) реальная группа — общность людей, существующая в общем пространстве и времени и объединенная реальными отношениями (учебный класс, производственная бригада).

По уровню развития или сформированности межличностных отношений:

1) группы низкого развития — общности, в основе которых лежат асоциальные факторы, отсутствие общих целей и интересов, характеризуются конформностью или неконформностью ее членов (например, ассоциация, корпорация и др.);

2) группы высокого развития — общности, в основе которых лежат общие интересы, социальные цели и ценности (например, коллектив).

По значимости:

1) референтная группа — это реально существующая или воображаемая группа, нормы которой служат образцом. Референтные группы могут быть реальными или воображаемыми, позитивными или негативными, могут совпадать или не совпадать с членством. Они выполняют нормативную функцию и функцию социального сравнения. В представлениях индивидуума группы могут быть:

«положительными» — группы, с которыми индивид идентифицирует себя и, членом которых, он хотел бы стать.

«отрицательными» — группы, которые вызывают у индивида неприятие.

2) группы членства — это группы, где индивид не противопоставлен группе, и соотносит себя со всеми другими членами, а они себя — с ним.

Другие виды групп:

1) постоянные (существуют длительное время (политическая партия, школа, институт и т. д.)) и временные (существуют непродолжительный период времени (купе поезда, люди в кинозале и т. д.));

2) естественные (семья) и группы психологического и других видов подобия (классы, партии);

3) организованные и стихийные и др.

Модели развития групп

Отечественная модель развития групп состоит из пяти этапов:

1) этап номинальной группы характеризуется внешним, формальным объединением индивидов вокруг поставленных социальных задач;

2) этап группы-ассоциации — этап образования группы, в которой взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями (группа друзей, приятелей), намечается начальная межличностная интеграция в сфере эмоциональных отношений;

3) этап группы-кооперации — образование группы, отличающейся реально действующей организационной структурой, межличностные отношения носят деловой характер, подчиненный достижению требуемого результата в выполнении конкретной задачи в определенном виде деятельности;

4) этап группы-автономии, которая характеризуется высоким внутренним единством как в сфере деловых, так и в сфере эмоциональных отношений;

5) этап группы-корпорации происходит в результате изоляции группы и концентрация активности ее членов на узкогрупповых целях, характеризуется

опосредованностью отношений личностно значимым, но асоциальным по своим установкам содержанием групповой деятельности;

6) этап коллектива — высшая форма развития социальной общности. Это устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическими органами управления, объединенных целями совместной общественно полезной деятельности и сложной динамикой формальных (деловых) и неформальных взаимоотношений между членами группы. Отличительной особенностью является интеграция коллектива с другими группами на основе направленности на более широкие социально значимые цели. Динамика развития малой группы представляет собой сложный процесс, включающий как этапы быстрого продвижения по уровням, так и периоды длительного пребывания на одном и том же уровне и даже его снижения, что сопровождается внутригрупповой антипатией, эгоизмом в межличностных отношениях, конфликтностью как формами проявления дезинтеграции.

Зарубежные модели развития групп обычно включают три этапа: ориентировки в ситуации, конфликта и достижения согласия или равновесия.

Одной из таких моделей является модель развития малой группы *Б. Такмена*, которая предполагает выделении двух основных сфер групповой жизнедеятельности: деловой, связанной с решением групповой задачи, и межличностной, связанной с развитием групповой структуры.

Стадии в сфере деловой активности:

- 1) ориентировка и поиск оптимального способа решения задачи;
- 2) эмоциональные реакции и противодействие членов группы требованиям, предъявляемым к ним в связи с решением задачи;
- 3) открытый обмен информацией с целью достижения более глубокого понимания намерений друг друга и поиска альтернатив;
- 4) принятие решения и активные совместные действия по его реализации.

Стадии в сфере межличностной активности:

- 1) стадия ориентировки членов группы в характере действий друг друга и поиск взаимоприемлемого поведения;
- 2) стадия внутреннего конфликта;
- 3) стадия развития групповой сплоченности;
- 4) стадия образования ролевой структуры группы, соответствующей содержанию групповой задачи.

Психологические механизмы развития малой группы:

- 1) разрешение внутригрупповых противоречий между растущими потенциальными возможностями и ее актуальной деятельностью, между растущим стремлением индивидов к самореализации и усиливающейся тенденцией интеграции с группой, между поведением лидера группы и ожиданиями его последователей;
- 2) предоставление группой более высокого психологического статуса индивидам в ответ за более высокий их вклад в ее жизнедеятельность;
- 3) предоставление лидеру возможности отклоняться от групповых норм («идиосинкразический кредит»).

Групповое сознание и групповое мышление

Сознание группы — это понимание группой социального окружения, своего места в нем, взаимоотношений с другими группами и обществом, целей, задач, функций осуществляемой деятельности и ее результатов.

Групповое самосознание является важным компонентом сознания и состоит в осознании группой своего существования как особой общности, объединяющих ее факторов, оценки уровня собственной развитости и возможностей, перспектив и средств сохранения и повышения социального статуса. От уровня самосознания зависит уровень социально-психологического развития группы и успешности совместных действий.

Подсознание группы включает плохо осознаваемые группой отношения, интересы, влечения, побуждения, проявлениями активности и т. д.

Групповое мышление — социально-психологическое явление, заключающееся в принятии группой определенного единого решения.

Условия способствующие группомыслию:

1) привлекательность членства в данной группе, которое выражается в заинтересованности сохранения своего положения, в долговременном существовании группы, что способствует укреплению групповой сплоченности. Сплочение группы приводит к единодушию и единомыслию, т. к. индивидуальные взгляды членов группы легко затушевываются мнением большинства;

2) наличие властного, авторитарного лидера, который навязывает свою точку зрения всей группе;

3) закрытость группы от критики, контроля и влияния других групп (например, самоизоляция правящей элиты);

4) решение группы как высшей инстанции не подвергается внешней экспертизе, в результате чего члены группы воспринимают собственное мнение как безукоризненное, абсолютно истинное;

5) сильное групповое давление, обусловленное взаимовлиянием членов группы друг на друга;

6) неуверенность членов группы в том, как их воспринимают и оценивают в группе.

Признаки группового мышления (по И. Дженису):

1) иллюзия неуязвимости — состоит в выработке членами группы не совсем адекватных представлений о степени своего могущества. Особенно это свойственно правящим кругам, которые в силу своего привилегированного положения убеждены в собственном превосходстве (в интеллекте, знаниях, информированности и т. д.);

2) коллективная рационализация — стремление группы к рациональному объяснению своих иррациональных действий неправильными, но удобными причинами;

3) вера в свою моральную непогрешимость — восприятие себя как образец добродетели и высокой морали, что позволяет оправдывать любые безнравственные, антигуманные решения, вседозволенность в средствах, ложь и утаивание информации;

4) выработка стереотипов в отношении других групп, которые носят уничижительный, презрительный, враждебный характер. В связи с этим представители других групп представляются в искаженном виде, их проблемы кажутся мелкими и незначительными;

5) прямое давление на инакомыслящих, состоящее в том, что сомневающимся объясняют, что он может сомневаться, но не должен сообщать о своих сомнениях в присутствии посторонних и критиковать «генеральную линию» группы. Ему также дают понять, что отклонение от общей позиции повлечет санкции со стороны группы;

6) самоцензура — подавление в самом себе сомнений в правильности выбранного группой решения;

7) иллюзия единодушия создается в результате действия самоцензуры в каждом из членов группы. Отсутствие высказанных сомнений создает у всей группы впечатление, что инакомыслие и сомнения не существуют;

8) наличие «умохранителей», т. е. идеологов групп, чья основная функция заключается в борьбе с инакомыслием: запугивание, сокрытие важной информации, клевета, физическое устранение и т. д.

Конформизм и групповое давление

Конформизм — социально-психологическое явление изменения поведения или убеждения под влиянием давления группы.

Конформизм является одним из феноменов групповой динамики.

Виды конформизма:

1) уступчивость или внешний публичный конформизм — подчинение мнению группы при сохранении несогласия с ее позицией;

2) одобрение или внутренний личный конформизм — изменение поведения и убеждений под воздействием группы в результате внутреннего принятия ее позиции;

3) нонконформизм или негативный конформизм — реактивное сопротивление групповому давлению. Проявляется в упрямой, неконструктивной позиции человека, даже по общепринятым вопросам.

Изучением конформизма занимались *М. Шериф* и *С. Аш*, которые в ряде экспериментов установили, что существуют различные уровни конформизма.

Уровни конформного поведения:

1) подчинение на уровне восприятия — изменение восприятия испытуемого под воздействием подставной группы;

2) подчинение на уровне оценки — признание испытуемым своей оценки ошибочной и присоединение к мнению группы, которое считается правильным;

3) подчинение на уровне действия — осознание испытуемым неправоты группы, но согласие с ней из-за нежелания вступать с ней в конфликт.

Конформизм в определенной степени присущ каждому человеку, однако степень его проявления зависит от ситуативных и личностных факторов.

Ситуативные факторы конформности:

1) сложное задание или некомпетентность — чем меньше индивид уверен в своих силах, тем конформней его поведение;

2) количественный состав группы — конформизм выше при количестве членов группы от трех до семи. Увеличение численности группы более семи человек не ведет к увеличению степени конформизма;

3) качественный состав группы (их эрудиция и профессиональная принадлежность и пр.);

4) авторитетность человека, высказывающего противоположное мнение. При этом подчинение авторитету тем сильнее, чем ближе и легитимнее авторитет. Особенно высокую конформность вызывает институционализированный авторитет — авторитет формального статуса руководителя в данной организации;

5) сплоченность и единодушие группы. При этом, если в группе имеются люди поддерживающие испытуемого, то эффект давления группы снижается;

6) публичность ответов также увеличивает уровень конформизма;

7) работа на совместное вознаграждение повышает конформизм;

8) значимость принадлежности к группе увеличивает степень конформности.

Личностные факторы конформности:

1) возраст: наиболее подвержены конформизму люди в возрасте до 25 лет;

2) пол: у женщин конформизм несколько выше, чем у мужчин, что связано, как с выполняемыми ими социальными ролями в обществе и семье, так и со статусными различиями, стремлениями и потребностями;

3) культура: степень конформности населения в странах европейской и североамериканской культуры ниже, чем в странах азиатской культуры, утверждающей ценности коллективизма;

4) профессия: конформность зависит от необходимости в рамках профессиональной деятельности подчиняться начальству. Так высокий уровень конформности наблюдается у военных, участников оркестра и т. д.;

5) статус индивида: люди с высоким статусом обладают меньшей конформностью, чем люди с низким и средним статусом. Наиболее подвержены групповому влиянию индивиды со средним статусом.

Теории конформизма:

1) информационная теория *Леона Фестингера* строится на том, что не возможно проверить всю поступающую информацию, поэтому приходится полагаться на мнение других людей, когда оно разделяется многими;

2) теория нормативного влияния основывается на том, что конформизм связан с желанием индивида обладать некоторыми преимуществами, даваемыми членством в группе.

Понятие «лидер» и «лидерство»

Лидерство — доминирование одних членов группы над другими.

Под понятием лидер подразумевается человек, играющий доминирующую роль в структуре межличностных отношений. В отличие от лидера руководитель — это официальное лицо, облеченное полномочиями и связанное с организацией основной деятельности группы. Эти понятия различаются по охвату проблем и процедуре выдвижения (лидер выдвигается спонтанно, руководителя назначают официально).

Признаки лидеров:

- 1) высоко активен и инициативен при решении группой основных задач;
- 2) способен оказывать влияние на других членов группы;
- 3) хорошо информирован о решаемой задаче, о членах группы и о ситуации в целом;
- 4) поведение соответствует социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе;
- 5) обладает личными качествами, являющимися эталонными для данной группы;
- 6) способен выходить за рамки признанных норм и эталонных ценностных ориентаций.

Функции лидера:

- 1) организация совместной жизнедеятельности группы в различных сферах;
- 2) выработка и поддержание групповых норм;
- 3) представительство группы во взаимоотношениях с другими группами;
- 4) принятие ответственности за результаты групповой деятельности;
- 5) установление и поддержание микроклимата группы.

Виды лидерства по *М. Веберу*:

1) традиционное лидерство — основано на традициях, обычаях, вере, характерно для традиционных обществ (восточной деспотии, монархии). Лидером становится тот, кто принадлежит к элите, узкой группе людей;

2) легально-рациональный (бюрократический) — основан на разумности существующих порядков в обществе. Лидером становится тот, кто обладает определенным уровнем знаний, компетентности, подготовленности, характерен для индустриальных стран;

3) харизматическое лидерство — основан на божественности, сверхъестественности, необычности, появляются на переломных этапах истории.

Типы лидерства по реальной управленческой практике:

1) лидер — организатор — воспринимает нужды коллектива как свои собственные и активно действует. Он оптимистичен и уверен в том, что большинство проблем вполне разрешимо, не станет предлагать пустое дело, умеет убеждать, склонен поощрять, а если, и приходится выразить свое неодобрение, то делает это не задевая чужого достоинства, и в результате люди стараются работать лучше;

2) лидер — творец — обладает способностью видеть новое, чем и привлекает людей. Берется за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Действует не командными методами, а приглашает к обсуждению. Ставит задачу так, что она заинтересовывает и привлекает людей;

3) лидер — борец — обладает сильной волей, уверен в своих силах, первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебаний вступает в борьбу. Склонен отстаивать то, во что верит и бороться до конца. Часто действует на свой страх и риск, т. к. ему не хватает времени, чтобы обдумать все свои действия и все предусмотреть;

4) лидер — дипломат — опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей. Хорошо информирован обо всех сплетнях и пересудах, поэтому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников. Позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих не афишируемых планов;

5) лидер — утешитель — всегда готов поддержать в трудную минуту, уважает людей, относится к ним доброжелательно, вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

Выделяют также лидерство в деловой сфере («инструментальное лидерство») и в эмоциональной сфере («экспрессивное лидерство»).

По стабильности выделяют ситуационного и постоянного лидера.

Теории лидерства

Теория черт основывается на идее *Ф. Гальтона* о наследственной природе лидерства. Лидером согласно этой теории не становятся, а рождаются. Для того, чтобы стать лидером необходимо обладать определенным набором личностных качеств или совокупностью психологических черт, таких как ум, энергия, воля, храбрость, инициативность, умение предвидеть, способность привлекать к себе внимание, уверенность в себе, общительность и т. д. Однако, эта теория не получила распространения, так как не было ни одной черты лидера, с которой согласились бы все исследователи.

Ситуационные теории лидерства рассматривают лидера как результат встречи субъекта, места, времени и обстоятельств. Чтобы стать политическим лидером, согласно данным теориям необходимы определенные психологические и профессиональные качества, которые актуализируются ситуацией. Подчеркивается относительность черт, присущих лидеру в зависимости от ситуации, которой отдается главенствующая роль.

Модифицированная ситуационная теория лидерства *Э.Хартли* строится на ряде предположений:

1) если человек стал лидером в одной ситуации, то, возможно, он может им стать и в другой;

2) лидеры в одной ситуации часто рассматриваются группой как лидеры и в других ситуациях;

3) приобретенный лидером в одной ситуации авторитет способствует избранию его лидером и в другой ситуации;

4) лидером чаще становится человека, мотивированный к этому.

Ситуативно-личностная теория *Г. Герта* и *С. Милза*, выделивших пять факторов, которые необходимо учитывать при рассмотрении феномена лидерства:

1) черты лидера как человека;

2) мотивы лидера;

3) образы лидера и мотивы, существующие в сознании его последователей и побуждающие их следовать за ним;

4) личностные характеристики лидера как социальной роли;

5) официальные и легитимные параметры, в рамках которых действует лидер и его последователи.

Теория последователей рассматривает лидеров как выразителей настроений, интересов, потребностей тех или иных социальных групп. Лидеру отводится пассивная роль, он представляет собой лишь инструмент социальной группы, которая выбирает себе того лидера, который ее удовлетворит. То, кто будет лидером, зависит не от конкретного индивида и его свойств, а от качества его ведомых последователей.

Модель эффективности лидерства *Ф. Фидлера* основана на интеграции влияния лидера, его личностных свойств и ситуативных переменных, в частности, отношений между лидером и последователями. В рамках этой теории выделяются два стиля лидерства:

- 1) инструментальное лидерство, ориентированное на задачу. Лидер более эффективен, когда ситуация либо очень благоприятна, либо очень неблагоприятна для него;
- 2) эмоциональное лидерство, ориентированное на межличностные отношения. Лидер более эффективен в ситуациях либо умеренно благоприятных, либо умеренно неблагоприятных.

Теория гуманистического направления основывается на том, что лидер должен так преобразовать организацию, чтобы индивиду была обеспечена свобода для осуществления собственных целей и потребностей, и вместе с тем так, чтобы внести вклад в осуществление целей и потребностей организации.

Мотивационная теория утверждает, что эффективность лидера зависит от его умения воздействовать на мотивацию последователей, на их способность к продуктивному выполнению задания и на удовлетворение, испытываемое в процессе работы.

Психоаналитические теории лидерства решающее значение в поведении личности отдают подсознательным процессам, прежде всего, инстинктивным стремлениям, которые связываются с подавленными сексуальными влечениями, перерождающимися на основе механизмов сублимации и компенсации в мотив власти.

Проблема групповой сплоченности

Групповая сплоченность — системное качество группы как единого целого, выражающееся степенью приверженности её членов к группе.

Признаки сплоченности группы:

1) группа работает как единое целое, ее члены не мешают друг другу при взаимодействии;

2) члены коллектива активно и эффективно участвуют в совместной деятельности;

3) ориентация на достижение общей цели;

4) рациональное использование ресурсов;

5) открытость отношений: развита взаимопомощь, обмен знаниями.

Факторы групповой сплоченности:

1) совпадение целей, интересов, взглядов, ценностей и ориентаций участников группы;

2) широкое общение и взаимодействие между членами группы;

3) достаточный уровень гомогенности состава групп: приемлемое для всех равенство социального статуса и происхождения членов группы;

4) демократизм групповых взаимоотношений, атмосфера психологической безопасности, доброжелательности, принятия;

5) активная, эмоционально насыщенная совместная деятельность, направленная на достижение цели, значимой для всех участников;

6) положительное мнение членов группы друг о друге;

7) выраженная потребность каждого в членстве в группе;

8) оптимальный размер группы (5–9 человек);

9) оптимальный размер рабочего пространства — рабочие места расположены близко, но люди не мешают друг другу;

10) наличие положительного опыта в совместном решении задач;

11) психологическая совместимость и взаимная симпатия членов группы.

Последствия групповой сплоченности.

1) члены группы проводят больше времени в общении друг с другом, таким образом возрастает и количество, и качество группового взаимодействия;

2) сплоченная группа оказывает большое влияние на отдельных своих членов;

3) в сплоченной группе эффективность групповой деятельности выше, т. к. члены сплоченной группы придерживаются групповых установок, касающихся производительности и получают большее удовлетворение работой.

Для определения степени сплоченности коллектива социометрией предложен специальный «индекс групповой сплоченности», который вычислялся как отношение числа взаимных положительных выборов к общему числу возможных выборов:

$$C_{гр} = \frac{Ч(+)}{\frac{1}{2}N(N-1)},$$

где $C_{гр}$ — сплоченность, $Ч(+)$ — положительный выбор, N — число членов группы.

Л. Фестингер предложил рассматривать сплоченность как сумму «всех сил, действующих на членов группы, чтобы удерживать их в ней».

В отечественной социальной психологии проблема сплоченности рассматривалась А.В. Петровским, который считает, что формирование групповой сплоченности достигается через формирование единства участников группы на различных уровнях межличностных отношений, которые можно представить в виде уровней развития группы:

1) эмоциональном (внешнем) уровне, соответствующем стадии ориентации — формой проявления служит ситуативно возникающие симпатии-антипатии;

2) поведенческий (средний) уровень, соответствующий стадии конфронтации, проявляющийся в согласованности действий участников возникающей в процессе преодоления группового конфликта. В поведении членов группы на этом уровне отсутствует согласованность поступков как формы нравственного проявления человека;

3) ценностный (внутренний) уровень соответствующий латентной стадии, формой проявления выступает согласованность поступков членов группы, основанных на осознанном выборе.

Пути и условия сплочения групп:

- 1) постоянное изучение и оценка степени сплоченности группы;
- 2) расстановка людей с учетом их индивидуально-психологических особенностей;
- 3) организация совместной деятельности членов группы;
- 4) выявление и нейтрализация отрицательно направленных микрогрупп;
- 5) формирование общей системы ценностей и здорового социально-психологического климата.

Коллектив

Среди высокоразвитых малых групп особо выделяются коллективы. Психология развитого коллектива характеризуется тем, что деятельность, ради которой он создан и которой на практике занимается, имеет, несомненно, положительное значение для очень многих людей, не только для членов данного коллектива. В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т.п.

Для того чтобы назвать малую группу коллективом, она должна соответствовать ряду весьма высоких требований: успешно справляться с возложенными на нее задачами (быть эффективной в отношении основной для нее деятельности), иметь высокую мораль, хорошие человеческие отношения, создавать для каждого своего члена возможность развития как личности, быть способной к творчеству, т.е. как группа давать людям больше, чем может дать сумма того же количества индивидов, работающих в отдельности.

Психологически развитой как коллектив считается такая малая группа, в которой сложилась дифференцированная система различных деловых и личных взаимоотношений, строящихся на высокой нравственной основе. Такие отношения можно назвать коллективистскими.

Что же такое коллективистские отношения? Они определяются через понятия нравственности, ответственности, открытости, коллективизма, контактности, организованности, эффективности и информированности. Под *нравственностью* имеется в виду построение внутриколлективных и внеколлективных отношений на нормах и ценностях общечеловеческой морали. *Ответственность* трактуется как добровольное принятие коллективом на себя моральных и других обязательств перед обществом за судьбу каждого человека независимо от того, является он членом данного коллектива или нет. Ответственность также проявляется в том, что члены коллектива свои слова подтверждают делом, требовательны к себе и друг к другу, объективно оценивают свои успехи и неудачи, никогда не бросают начатое дело на полпути, сознательно подчиняются дисциплине, интересы других людей ставят не ниже своих собственных, по-хозяйски относятся к общественному добру.

Под *открытостью* коллектива понимается способность устанавливать и поддерживать хорошие, строящиеся на коллективистской основе взаимоотношения с другими коллективами или их представителями, а также с новичками в своем коллективе. На практике открытость коллектива проявляется в оказании разносторонней помощи другим коллективам, не членам коллектива. Открытость является одной из важнейших характеристик, по которой можно отличить коллектив от внешне похожих на него социальных объединений.

Понятие *коллективизма* включает в себя постоянную заботу членов коллектива о его успехах, стремление противостоять тому, что разобщает, разрушает коллектив. Коллективизм — это также развитие добрых традиций, уверенности каждого в своем коллективе. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, если задеты интересы коллектива. В таком коллективе все важные вопросы решаются сообща и, по возможности, при общем согласии.

Для подлинно коллективистских отношений характерна *контактность*. Под ней понимаются хорошие личные, эмоционально благоприятные дружеские, доверительные взаимоотношения членов коллектива, включающие внимание друг к другу, доброжелательность, уважение и тактичность. Такие взаимоотношения обеспечивают в коллективе благоприятный психологический климат, спокойную и дружелюбную обстановку.

Организованность проявляется в умелом взаимодействии членов коллектива, в бесконфликтном распределении обязанностей между ними, в хорошей взаимозаменяемости. Организованность — это также способность коллектива самостоятельно обнаруживать и исправлять недостатки, предупреждать и оперативно решать возникающие проблемы. От организованности непосредственно зависят результаты деятельности коллектива.

Одним из условий успешной работы коллектива и установления доверительных взаимоотношений является хорошее знание членами коллектива друг друга и состояния дел в коллективе. Это знание называется *информированностью*. Достаточная информированность предполагает знание задач, стоящих перед коллективом, содержания и итогов его работы, положительных и отрицательных сторон, норм и правил поведения. Сюда же входит хорошее знание членами коллектива друг друга.

Эффективность понимается как успешность решения коллективом всех имеющихся у него задач. Одним из важнейших показателей эффективности высокоразвитого коллектива является *сверхаддитивный эффект*. Он представляет собой способность коллектива как целого добиваться результатов в работе гораздо более высоких, чем это может сделать такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга, не объединенных системой описанных отношений.

Таких малых групп, которые полностью бы отвечали всем перечисленным требованиям коллектива, в действительности почти нет. 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 серьезно уступают. Проведенные исследования различных детских групп показывают, что сильными их сторонами, приближающими такие группы к высокоразвитому коллективу, являются неплохие личные взаимоотношения, коллективизм, информированность, а слабыми — замкнутость, низкие организованность, ответственность и эффективность. Представленную модель надо рассматривать скорее как идеал, к которому должен стремиться коллектив в процессе своего развития, чем как то, что отражает реальность существования малых групп.

Группа на пути продвижения к коллективу обычно проходит ряд этапов, включающих не только прогрессивные изменения ее психологии, но и своеобразные кризисы. А.Г.Кирпичником была установлена, например, такая зависимость: всякая группа на пути своего развития как коллектив (если развитость оценивать по психологическому климату) обязательно проходит через период временного спада. В самом начале развития группы наблюдается, как правило, подъем, сопровождающийся повышенной активностью, приподнятым настроением, энтузиазмом, которые затем сменяются более или менее заметным спадом. Вслед за ним, если группе удастся сохранить себя как общность и приобретенные ранее коллективистские качества, снова наблюдается подъем, который, однако, не достигает той высоты, на которой с точки зрения общей психологической настроенности коллектив находился в начале. Соответствующая динамика изменения психологического климата в группе по мере ее продвижения к коллективу схематически изображена на рис. 70.

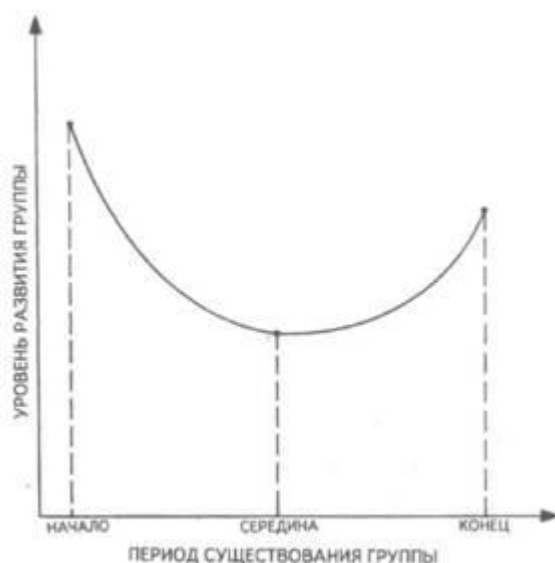


Рис. 70. Гипотетическая кривая развития группы (ее психологического состояния) (по А.Г.Кирпичнику)

Временный психологический спад в группе объясняется сложными внутренними процессами перестройки групповой психологии, в частности межличностных отношений, по мере продвижения группы к коллективу. Вначале эти взаимоотношения строятся почти исключительно на эмоционально непосредственной основе. Новизна ситуации, первые благоприятные впечатления членов группы друг о друге создают у них эмоционально положительный настрой, который отражается в показателях психологического климата. Затем вновь созданная группа включается в совместную деятельность, и новый, более разносторонний опыт общения друг с другом, получаемый членами группы в процессе их совместной деятельности, обнаруживает, что у каждого есть не только достоинства, которые были более заметны вначале, но и недостатки. Обнаружение этого факта, а также возникающие на основе такого знания трудности взаимопонимания снижают удовлетворенность, получаемую от общения друг с другом, и это сказывается на общем эмоциональном настрое группы. Он временно понижается, но способен вновь подняться, если в ходе совместной деятельности членам группы удастся преодолеть возникшие трудности межличностного характера.

Путь движения разных малых групп к коллективу индивидуален, и каждая из них проходит его по-своему, включая период кризиса. Этот кризис может наступить в разные периоды существования группы, быть более или менее глубоким, преодолевать с разной степенью успешности и в различные сроки. Но главное состоит в том — и на это мы уже обращали внимание, — что практически в каждой малой группе остаются свои внутренние проблемы, которые не позволяют ей подняться до уровня развития идеального коллектива.

Содержание понятия коллектива со временем меняется, так как это не только психологическое, но и социально-идеологическое понятие. Оно несет на себе явный отпечаток тех условий, в которых зарождается, живет и развивается коллектив. Если сравнить между собой те определения коллектива, которые давались учеными в первые годы после Октябрьской революции, когда еще некоторое время существовал определенный плюрализм политических взглядов и идеологий, а гуманитарные науки еще не находились под тяжелым прессом единственной идеологии, с теми определениями коллектива, которые появились позднее, начиная с 30-х годов, то между ними можно обнаружить серьезную разницу. В определении коллектива, предложенном в свое время В.М.Бехтеревым, не подчеркивался приоритет коллективного начала над индивидуальным, общности над личностью, не содержалось идеи доминирования коллектива над личностью, необходимости обязательного подчинения личности коллективу. Это появилось позднее в трудах А.С.Макаренко, которые создавались уже в другую эпоху, под прямым идеологическим давлением тоталитарной системы.

Сейчас времена меняются вновь, и это, естественно, должно отразиться на определении коллектива, соответствующем новой эпохе. Если в понимании развитости личности на первый план вышли такие категории, как совесть, нравственность, гуманизм, доброта, свобода и ответственность, то нечто аналогичное должно произойти и с пониманием коллектива: ведь теоретически и практически личность и коллектив самым тесным образом связаны друг с другом. Поэтому определение коллектива, приводимое в данном учебнике, существенно отличается от определений, с которыми мы совсем недавно, например, в 70-е годы, встречались на страницах психологической литературы. Под этим же углом зрения следует рассматривать и ряд критических замечаний в адрес педагогической теории и практики коллективистского воспитания, с которыми мы встретимся далее в этом разделе. Основу прежней коллективности

(до начала перестройки) составляло чувство общности, сплоченности, единства. При этом каждый член коллектива выступал не как личность, а как индивид — типичный представитель данного коллектива, и в своей индивидуальности рассматривался как отражение психологии коллектива. Но «как только кто-нибудь начинает вести себя так, как будто он всего лишь частица «высшего» целого и только это целое играет определяющую роль, он начинает получать истинное наслаждение от того, что удалось «сбросить» с себя хотя бы часть ответственности. Эта тенденция к избеганию бремени ответственности оказывается мотивом для любых форм коллективизма»¹. Так писал В.Франкл, известный в современном мире специалист в области психологии личности, и добавлял, что истинное сообщество — это сообщество ответственных личностей. Оно в принципе не может быть построено на началах тотальной коллективности. Когда дело в обществе, строящемся именно на такой основе, доходит до оценки человеческих поступков, коллективизм нередко приводит к нелепым заблуждениям. «Вместо конкретного, персонально ответственного индивида идея коллективизма подставляет лишь усредненный тип, а вместо личной ответственности — конформность и уважение к социальным нормам»¹. С такого рода не очень лестной оценкой нельзя не согласиться, если иметь в виду не теорию, а практику существования коллективистской системы воспитания.