

**К.И. ШИШКИНА
М.В. ЖУКОВА
Е.В. ФРОЛОВА**

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Учебное пособие

Челябинск, 2013

УДК 151.8(021)
ББК 88.5я73
Ш 65

Шишкина К.И., Жукова М.В., Фролова Е.В. Психология. Социальная психология: Учебное пособие. [Текст] / К.И. Шишкина. – Челябинск, ЗАО «Цицеро», 2013. – 228 с.

ISBN 978-5-91283-303-8

Учебное пособие предназначено для студентов очной и заочной формы обучения, изучающих дисциплину «Социальная психология». Пособие включает в себя конспект лекций, методические материалы к ним, терминологический минимум.

Рецензенты:

В.Н. Запорожец – к.п.н., доцент кафедры психологии;
Е.Е. Попова – к.п.н., доцент кафедры социальных коммуникаций и организации работы с молодежью Урал ГУФК.

ISBN 978-5-91283-303-8

© Шишкина К.И., Жукова М.В., Фролова Е.В., 2013

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Конспекты лекций	6
<i>Тема 1.</i> Современные представления о предмете социальной психологии	6
<i>Тема 2.</i> История формирования социально- психологических идей	27
<i>Тема 3.</i> Методологические проблемы социально- психологического исследования.....	40
<i>Тема 4.</i> Место общения в жизни общества	53
<i>Тема 5.</i> Общение как обмен информацией (коммуникативная сторона общения)	62
<i>Тема 6.</i> Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения).....	67
<i>Тема 7.</i> Общение как восприятие людьми друг друга (перцептивная сторона общения)	75
<i>Тема 8.</i> Конфликт как социально-психологическое явление	81
<i>Тема 9.</i> Понятие и классификация групп в социальной психологии	90
<i>Тема 10.</i> Общие проблемы малой группы в социальной психологии	93
<i>Тема 11.</i> Психология больших социальных групп.....	104
<i>Тема 12.</i> Психология межгрупповых отношений	111
<i>Тема 13.</i> Психология массовидных явлений	114
<i>Тема 14.</i> Социально-психологические проблемы исследования личности	123
II. Методические материалы	141
Социально-психологическая характеристика личности в группе.....	141
<i>Методика 1.</i> Оценка агрессивности в отношениях	141
<i>Методика 2.</i> Социометрия	144

<i>Методика 3.</i> Внешнегрупповая референтометрия	153
<i>Методика 4.</i> Оценочные стереотипы восприятия людьми друг друга	155
<i>Методика 5.</i> Восприятие индивидом группы	157
<i>Методика 6.</i> Семантический дифференциал	162
<i>Методика 7.</i> Оценка уровня эмпатии	163
Динамические процессы в малой группе	167
<i>Методика 1.</i> Межличностные отношения.....	167
<i>Методика 2.</i> Типы поведения в конфликтной ситуации.....	177
<i>Методика 3.</i> Самооценка стиля руководства.....	182
<i>Методика 4.</i> Оценка эффективности к эффективному управлению	191
<i>Методика 5.</i> Диагностика стиля лидерства.....	205
<i>Методика 6.</i> Оценка коммуникативных и организаторских склонностей в процессе общения.....	214
Основные понятия	219
Литература	223

ВВЕДЕНИЕ

Изменения, происшедшие в нашей стране за последние годы, трудное, болезненное, но настойчивое продвижение общества к рыночной экономике и демократическому устройству повысили степень свободы, расширили поле проявления инициативы и свободного выбора, серьёзно изменили цели, содержание и функции образования. В значительной мере расширяются и видоизменяются функции образования как важного фактора социальной стабильности, преемственности культуры, сохранения нравственного, физического и психического здоровья молодёжи, воспитания творческой, свободной, активной и ответственной личности. Достижение этой цели требует освоения новых функций и нового содержания образования.

Социальная психология – одна из базовых дисциплин профессиональной подготовки по специальности многим специальностям. Содержание курса «Социальная психология» является научной и методологической базой для целого ряда специальных курсов и дисциплин специализации, читаемых студентам. Качественное и глубокое усвоение содержания этой базовой дисциплины создает необходимые предпосылки для усвоения содержания таких курсов как «Психология семейных отношений», «Конфликтология» и др. Кроме того, рассматриваемые здесь вопросы и феномены делают эту дисциплину актуальной для всех специалистов, работающих в сфере «человек – человек». Какую бы сферу своей профессиональной самореализации не избрал впоследствии человек, знакомый с основами социальной психологии, он всегда будет иметь хотя бы потенциальную возможность использовать ее закономерности в своей практической деятельности.

I. КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИЙ

Тема 1. Современные представления о предмете социальной психологии

1.1. Место социальной психологии в системе научного знания

Само сочетание слов «социальная психология» указывает на специфическое место, которое занимает эта дисциплина в системе научного знания. Возникнув на стыке наук – психологии и социологии, социальная психология до сих пор сохраняет свой особый статус. Это приводит к тому, что каждая из «родительских» дисциплин довольно охотно включает ее в себя в качестве составной части. Такая неоднозначность положения научной дисциплины имеет много различных причин. Главной из них является объективное существование такого класса фактов общественной жизни, которые сами по себе могут быть исследованы лишь при помощи объединенных усилий двух наук: психологии и социологии. С одной стороны, любое общественное явление имеет свой «психологический» аспект, поскольку общественные закономерности проявляются не иначе как через деятельность людей, а люди действуют, будучи наделенными сознанием и волей. С другой стороны, в ситуациях совместной деятельности людей возникают совершенно особые типы связей между ними, связей общения и взаимодействия, и анализ их невозможен вне системы психологического знания.

Другой причиной двойственного положения социальной психологии является сама история становления этой дисциплины, которая вызревала в недрах одновременно и психологического, и социологического знания и в полном смысле слова родилась «на перекрестке» этих двух наук. Все это создает немалые трудности как в определении предмета социальной психологии, так и в выявлении круга ее проблем.

В истории существования советской социальной психологии как самостоятельной науки был довольно длительный перерыв и

новый этап бурного оживления социально-психологических исследований начался лишь в конце 50-х – начале 60-х годов.

Социальная психология по своему существу является наукой, стоящей весьма близко к острым социальным и политическим проблемам, а потому принципиально возможно использование ее результатов различными общественными силами. Социальная психология на Западе имеет весьма солидную историю, которая также убедительно подтверждает эту истину.

Таким образом, для социальной психологии, как, может быть, ни для какой другой науки, актуально одновременное решение двух задач: и выработки практических рекомендаций, полученных в ходе прикладных исследований, столь необходимых практике, и «достраивание» своего собственного здания как целостной системы научного знания с уточнением своего предмета, разработкой специальных теорий и специальной методологии исследований.

Очертим круг проблем социальной психологии, чтобы более строго определить задачи, которые могут быть решены средствами этой дисциплины. Г.М. Андреева исходит при этом из принятия той точки зрения, что, несмотря на пограничный характер, социальная психология является частью психологии (хотя существуют и другие точки зрения, например, отнесение социальной психологии к социологии). Следовательно, определение круга ее проблем будет означать выделение из психологической проблематики тех вопросов, которые относятся к компетенции именно социальной психологии. Поскольку психологическая наука в нашей стране в определении своего предмета исходит из принципа деятельности, можно условно обозначить специфику социальной психологии как *изучение закономерностей поведения и деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, а также психологических характеристик самих этих групп.*

Таким образом, социальная психология рассматривается как наука, изучающая и массовые психические процессы, и положение личности в группе. В этом случае проблематика социальной психологии представлялась достаточно широкой, практически весь круг вопросов, рассматриваемых в различных школах социальной психологии, включался тем самым в ее предмет. Наиболее широкий перечень содержит схема, предложенная Б.Д. Парыги-

ным, по мнению которого социальная психология изучает: 1) социальную психологию личности, 2) социальную психологию общностей и общения, 3) социальные отношения, 4) формы духовной деятельности (1971). Согласно В.Н. Мясищеву, социальная психология исследует 1) изменения психической деятельности людей в группе под влиянием взаимодействия, 2) особенности групп, 3) психическую сторону процессов общества.

Важно, что при всех частных расхождениях предложенных схем основная идея была общей – предмет социальной психологии достаточно широк, и можно с двух сторон двигаться к его определению – как со стороны личности, так и со стороны массовых психических явлений.

Можно убедиться, что предложенное вначале рабочее определение дано в рамках данного подхода. Но согласие в понимании круга задач, решаемых социальной психологией, еще не означает согласия в понимании ее соотношения с психологией и социологией. Поэтому относительно самостоятельно дискутируется вопрос о «границах» социальной психологии. Здесь выделяется четыре позиции 1) социальная психология есть часть социологии, 2) социальная психология есть часть психологии, 3) социальная психология есть наука «на стыке» психологии и социологии, причем сам «стык» понимается двояко а) социальная психология отторгает определенную часть психологии и определенную часть социологии, б) она захватывает «ничью землю» – область, не принадлежащую ни к социологии, ни к психологии.

Несмотря на довольно существенные различия, все предложенные подходы останавливаются перед одной и той же проблемой: какая же «граница» отделяет социальную психологию от психологии, с одной стороны, и от социологии – с другой. Ведь где ни «помещать» социальную психологию, она все равно при всех условиях граничит с этими двумя дисциплинами. Если она часть психологии, то где граница именно социально-психологических исследований внутри психологии? Социология, если она даже при таком рассмотрении оказалась за пределами социальной психологии, все равно тоже граничит с ней в силу специфики предмета той и другой дисциплины. Такое же рассуждение можно привести и относительно положения социальной психологии внутри социологии. Но какой частью стыкуются пси-

хология и социология? Или она является «самостоятельной дисциплиной» или берет какие-то части у психологии и социологии, или имеет какие-то абсолютно самостоятельные области, не захватываемые никоим, образом ни психологией, ни социологией?

Сфера собственных интересов социальной психологии просматривается довольно четко, что и позволяет отграничить ее как от проблем социологии, так и от проблем общей психологии. Это, однако, не прибавляет аргументации в пользу более точного выявления статуса социальной психологии между двумя указанными дисциплинами, хотя и дает основания для определения областей исследования. Что же касается статуса, то споры о нем идут до сих пор и в западной социальной психологии. Французские исследователи Пэнто Г. и Гравитц так объясняют основную линию этой полемики. До возникновения социальной психологии были две линии развития проблематики личности и общества: психология анализировала природу человека, социология анализировала природу общества. Затем возникла самостоятельная наука – социальная психология, которая анализирует отношение человека к обществу. Эта схема возможна лишь относительно такой психологии, которая анализирует природу человека в отрыве от природы общества. Но теперь уже трудно отыскать такого рода психологические теории, хотя многие из них, признавая факт «влияния» общества на человека, не находят корректного решения проблемы о способах этого влияния. Понимание предмета социальной психологии и ее статуса в системе наук зависит от понимания предмета как психологии, так и социологии.

Весьма важной и существенной чертой социально-психологического знания является его включенность (в большей мере, чем других областей психологии) в социальную и политическую проблематику общества. Конечно, это касается в особой степени таких проблем социальной психологии, как психологические характеристики больших социальных групп, массовых движений и т.д. Но и традиционные для социальной психологии исследования малых групп, социализации или социальных установок личности связаны с теми конкретными задачами, которые решаются обществом определенного типа. В теоретической части социально-психологического знания непосредственно влияние конкретных социальных условий, традиций культуры. В опреде-

ленном смысле слова можно сказать, что социальная психология сама является частью культуры. Отсюда возникают, по крайней мере, две задачи для исследователей.

1. Задача корректного отношения к зарубежной социальной психологии, прежде всего к содержанию ее теоретических концепций, а также методов и результатов исследований. Как об этом свидетельствуют многочисленные западные работы, большинство практически ориентированных исследований в социальной психологии было вызвано к жизни совершенно конкретными потребностями практики. Следовательно, сама ориентация этих исследований должна быть внимательно изучена под углом зрения задач, в свое время поставленных практикой. Современные научные исследования не могут осуществляться без определенной системы их финансирования, а система эта сама по себе диктует и цель и определенную «окраску» основного направления работы. Поэтому вопрос об отношении к традиции социальной психологии любой другой страны не имеет однозначного решения. Отрицание чужого опыта здесь столь же неуместно, сколь и простое копирование идей и исследований. Не случайно в современной социальной психологии введено понятие «социального контекста» т.е. привязанности исследования к определенной социальной практике.

2. Задача тщательной отработки проблемы прикладных исследований в социальной психологии. Исследования, проводимые непосредственно в различных звеньях общественного организма, требуют не только высокого профессионального мастерства, но и гражданской ответственности исследователя. Направленность практических рекомендаций – это та сфера, где социальная психология непосредственно «вторгается» в общественную жизнь. Следовательно, для социального психолога весьма остро стоит не только вопрос о профессиональной этике, но и о формулировании своей социальной позиции.

В современном обществе раскрываются многочисленные сферы приложения социально-психологических знаний. Специфика социальной психологии, сложившейся в нашей стране в конкретных исторических условиях, а именно в период существования социалистического строя, естественно, породила и новую проблематику. Конечно, многие из открытых в традиционной социальной психологии явлений имеют место в любом типе обще-

ства: межличностные отношения, коммуникативные процессы, лидерство, сплоченность – все это явления, присущие любому типу общественной организации. Однако, констатируя этот факт, нужно иметь в виду два обстоятельства.

Во-первых, даже и эти, описанные в традиционной социальной психологии, явления приобретают в различных социальных условиях порой совершенно иное содержание. Формально процессы остаются теми же: люди общаются друг с другом, у них формируются определенные социальные установки и т.д., но каково содержание различных форм их взаимодействия, какого рода установки возникают по отношению к определенным общественным явлениям – все это определяется содержанием конкретных общественных отношений. Значит, анализ всех традиционных проблем приобретает новые грани. Методологический принцип включения именно содержательного рассмотрения социально-психологических проблем продиктован, в том числе, и общественными потребностями.

Во-вторых, новая социальная реальность рождает порой и необходимость новых акцентов при исследовании традиционных для данного общества проблем. Так, период радикальных экономических и политических преобразований, происходящих сегодня в России, требует особого внимания, например, к проблемам этнической психологии (особенно в связи с обострением межнациональных конфликтов), психологии предпринимательства (в связи со становлением новых форм собственности) и др. Идея о том, что общество диктует проблемы социальной психологии, должна быть дополнена идеей о том, что долг социального психолога – уметь выявить эти проблемы.

Кроме задач общетеоретического плана, общество ставит перед социальной психологией и конкретные прикладные задачи. Прикладные исследования не могут ожидать решения теоретических вопросов, они выдвигаются буквально из всех сфер общественной жизни. Ряд важнейших направлений прикладных исследований определяется сегодня задачами, связанными с теми изменениями в массовом сознании, которые обусловлены именно радикализмом социальных преобразований. Здесь же коренятся и новые возможности для деятельности социального психолога-практика.

1.2. Дискуссия о предмете социальной психологии

В истории советской социальной психологии можно выделить два этапа этой дискуссии: 20-е гг. и конец 50-х – начало 60-х гг. Оба эти этапа имеют не только исторический интерес, но и помогают более глубоко понять место социальной психологии в системе научного знания и способствуют выработке более точного определения ее предмета.

В 20-е гг., т.е. в первые годы Советской власти, дискуссия о предмете социальной психологии была стимулирована двумя обстоятельствами. С одной стороны, сама жизнь в условиях послереволюционного общества выдвинула задачу разработки социально-психологической проблематики. С другой стороны, идейная борьба тех лет неизбежно захватила и область социально-психологического знания. Как известно, эта идейная борьба развернулась в те годы между материалистической и идеалистической психологией, когда вся психология как наука переживала период острой ломки своих философских, методологических оснований. Для судьбы социальной психологии особое значение имела точка зрения Г.И. Челпанова, который, защищая позиции идеалистической психологии, предложил разделить психологию на две части: социальную и собственно психологию. Социальная психология, по его мнению, должна разрабатываться в рамках марксизма, а собственно психология должна остаться эмпирической наукой, не зависящей от мировоззрения вообще и от марксизма в частности. Такая точка зрения формально была за признание права социальной психологии на существование, однако ценой отлучения от марксистских философских основ другой части психологии.

Позиция Г.И. Челпанова оказалась неприемлемой для тех психологов, которые принимали идею перестройки философских оснований всей психологии, включения ее в систему марксистского знания. Возражения Челпанову приняли различные формы.

Прежде всего, была высказана идея о том, что, поскольку, будучи интерпретирована с точки зрения марксистской философии, вся психология становится социальной, нет необходимости выделять еще какую-то специальную социальную психологию: просто единая психология должна быть подразделена на психологию индивида и психологию коллектива. Эта точка зрения полу-

чила свое отражение в работах В.А. Артемова. Другой подход был предложен с точки зрения получившей в те годы популярность реактологии. Здесь, также вопреки Челпанову, предлагалось сохранение единства психологии, но в данном случае путем распространения на поведение человека в коллективе метода реактологии. Конкретно это означало, что коллектив понимался лишь как единая реакция его членов на единый раздражитель, а задачей социальной психологии было измерение скорости, силы и динамизма этих коллективных реакций. Методология реактологии была развита К.Н. Корниловым, соответственно ему же принадлежит и реактологический подход к социальной психологии.

Своеобразное опровержение точки зрения Челпанова было предложено и видным психологом П.П. Блонским, который одним из первых поставил вопрос о необходимости анализа роли социальной среды при характеристике психики человека. Для него «социальность» рассматривалась как особая деятельность людей, связанная с другими людьми. Под такое понимание социальности подходила и «деятельность» животных. Поэтому предложение Блонского заключалось в том, чтобы включить психологию как биологическую науку в круг социальных проблем. Противоречие между социальной и какой-либо другой психологией здесь также снималось.

Еще одно возражение Челпанову исходило от выдающегося советского физиолога В.М. Бехтерева. Как известно, Бехтерев выступал с предложением создать особую науку – рефлексологию. Определенную отрасль ее он предложил использовать для решения социально-психологических проблем. Эту отрасль Бехтерев назвал «коллективной рефлексологией» и считал, что ее предмет – это поведение коллективов, поведение личности в коллективе, условия возникновения социальных объединений, особенности их деятельности, взаимоотношения их членов. Для Бехтерева такое понимание коллективной рефлексологии представлялось преодолением субъективистской социальной психологии. Это преодоление он видел в том, что все проблемы коллективов толковались как соотношение внешних влияний с двигательными и мимикосоматическими реакциями их членов. Социально-психологический подход должен был быть обеспечен соединением принципов рефлексологии (механизмы объединения людей в коллективы)

и социологии (особенности коллективов и их отношения с условиями жизни и классовой борьбы в обществе). В конечном итоге предмет коллективной рефлексологии определялся следующим образом: «изучение возникновения, развития и деятельности собраний и соборщ..., проявляющих свою соборную соотносительную деятельность как целое, благодаря взаимному общению друг с другом входящих в них индивидов».

Хотя в таком подходе и содержалась полезная идея, утверждающая, что коллектив есть нечто целое, в котором возникают новые качества и свойства, возможные лишь при взаимодействии людей, общая методологическая платформа оказывалась весьма уязвимой. Вопреки замыслу, эти особые качества и свойства интерпретировались как развивающиеся по тем же законам, что и качества индивидов. Это было данью механицизму, который пронизывал всю систему рефлексологии: хотя личность и объявлялась продуктом общества, но при конкретном ее рассмотрении в основу были положены ее биологические особенности и, прежде всего социальные инстинкты. Более того, при анализе социальных связей личности для их объяснения по существу допускались законы неорганического мира (закон тяготения, закон сохранения энергии), хотя сама идея такой редукции и подверглась критике. Поэтому, несмотря на отдельные, имеющие большое значение для развития социальной психологии находки, в целом рефлексологическая концепция Бехтерева не стала основой подлинно научной социальной психологии.

Особенно радикальными оказались те предложения, которые были высказаны относительно перестройки социальной психологии в связи с дискуссией, развернувшейся в те годы по поводу понимания идеологии. М.А. Рейснер, например,

предлагал построить марксистскую социальную психологию путем прямого соотнесения с историческим материализмом ряда психологических и физиологических теорий. Но, поскольку сама психология должна строиться на учении об условных рефлексах, в социально-психологической сфере допускалось прямое отождествление условных рефлексов, например, с надстройкой, а безусловных – с системой производственных отношений. В конечном счете социальная психология объявлялась наукой о социальных раздражителях разных видов и типов.

Таким образом, несмотря на субъективное желание многих психологов создать марксистскую социальную психологию, такая задача в 20-е гг. не была выполнена. Хотя отпор точке зрения Челпанова и был сделан достаточно решительно, ключевые методологические проблемы психологии не были решены. Стремясь противостоять идеалистическому подходу, исследователи сплошь и рядом оказывались в плену позитивистской философии, конкретным и специфическим проявлением которой явился механицизм. Кроме того, не было четкости и относительно предмета социальной психологии: по существу были смешаны две проблемы, или два различных понимания предмета социальной психологии. С одной стороны, социальная психология отождествлялась с учением о социальной детерминации психических процессов; с другой стороны, предполагалось исследование особого класса явлений, порождаемых совместной деятельностью людей и прежде всего явлений, связанных с коллективом. Те, которые принимали первую трактовку (и только ее), справедливо утверждали, что результатом перестройки всей психологии на марксистской материалистической основе должно быть превращение всей психологии в социальную. Тогда никакая особая социальная психология не требуется. Это решение хорошо согласовывалось и с критикой позиции Челпанова. Те же, кто видели вторую задачу социальной психологии – исследование поведения личности в коллективе и самих коллективов, – не смогли предложить адекватное решение проблем, используя в качестве методологических основ марксистскую философию.

Результатом этой борьбы мнений явился тот факт, что лишь первая из обозначенных трактовок предмета социальной психологии получила права гражданства – как учение о социальной детерминации психики. Поскольку в этом понимании никакого самостоятельного статуса для социальной психологии не предполагалось, попытки построения ее как особой дисциплины (или хотя бы как особой части психологической науки) прекратились на довольно длительный срок. Социология же в эти годы вообще оказалась под ударом, поэтому о существовании социальной психологии в ее рамках вопрос вообще не поднимался. Более того, тот факт, что социальная психология в то же время продолжала развиваться на Западе, притом в рамках немарксистской традиции,

привел некоторых психологов к отождествлению социальной психологии вообще лишь с ее «буржуазным» вариантом, исключив саму возможность существования социальной психологии в нашей стране. Само понятие «социальная психология» стало интерпретироваться как синоним реакционной дисциплины, как атрибут лишь буржуазного мировоззрения.

Именно в этом смысле и говорят о наступившем на длительный период «перерыве» в развитии социальной психологии. Однако термин этот может быть употреблен лишь в относительном значении. Действительно, имел место перерыв в самостоятельном существовании социальной психологии в нашей стране, что не исключало реального существования отдельных исследований, являющихся по своему предмету строго социально-психологическими. Эти исследования были продиктованы потребностями общественной практики, прежде всего педагогической. Так, изучение вопросов коллектива было сконцентрировано в сфере педагогической науки, где работы А.С. Макаренко, имели отнюдь не только чисто педагогическое значение. Точно так же ряд проблем социальной психологии продолжал разрабатываться в рамках философии, в частности проблемы общественной психологии классов и групп. Здесь становление марксистской традиции в социально-психологическом знании осуществлялось с меньшими трудностями, поскольку философия в целом была рассмотрена как составная часть марксизма. Особо следует сказать и о том, как развивалась социально-психологическая мысль в рамках психологической науки. Важнейшую роль здесь сыграли исследования Л.С. Выготского. Можно выделить два круга вопросов в работах Выготского, которые имеют непосредственное отношение к развитию социальной психологии.

С одной стороны, это учение Выготского о высших психических функциях, которое в значительной степени решало задачу выявления социальной детерминации психики (т.е., выражаясь языком дискуссии 20-х гг., «делало всю психологию социальной»). Доказав, что высшие психические функции (произвольное запоминание, активное внимание, отвлеченное мышление, волевое действие) нельзя понять как непосредственные функции мозга, Л.С. Выготский пришел к выводу, что для понимания сущности этих функций необходимо выйти за пределы организма и ис-

коть корни их в общественных условиях жизни. Усвоение общественного опыта изменяет не только содержание психической жизни, но и создает новые формы психических процессов, которые принимают вид высших психических функций, отличающих человека от животных. Таким образом, конкретные формы общественно-исторической деятельности становятся решающими для научного понимания формирования психических процессов, естественные законы работы мозга приобретают новые свойства, включаясь в систему общественно-исторических отношений. Начав с идеи об историческом происхождении высших психических функций, Выготский развил далее мысль о культурно-исторической детерминации самого процесса развития всех психических процессов. Две известные гипотезы Выготского (об опосредованном характере психических функций человека и о происхождении внутренних психических процессов их деятельности, первоначально «интерпсихической») позволяли сделать вывод, что главный механизм развития психики – это механизм усвоения социально-исторических форм деятельности. Такая трактовка проблем общей психологии давала солидную основу для решения собственно социально-психологических проблем.

С другой стороны, в работах Л.С. Выготского решались и в более непосредственной форме социально-психологические вопросы, в частности высказывалось специфическое понимание предмета социальной психологии. Оно исходило из критики того понимания, которое было свойственно В. Вундту, развивавшему концепцию «психологии народов». Социальная психология, или «психология народов», как ее понимал Вундт, рассматривала в качестве своего предмета язык, мифы, обычаи, искусство, религию, которые Выготский назвал «сгустками идеологии», «кристаллами». По его мнению, задача психолога заключается не в том, чтобы изучать эти «кристаллы», а в том, чтобы изучить сам «раствор». Но «раствор» нельзя изучить так, как предлагает Бехтерев, т.е. вывести коллективную психику из индивидуальной. Выготский не соглашается с той точкой зрения, что дело социальной психологии – изучение психики собирательной личности. Психика отдельного лица тоже социальна, поэтому она и составляет предмет социальной психологии. В этом смысле социальная психология отличается от коллективной психологии: «предмет социаль-

ной психологии – психика отдельного человека, а коллективной – личная психология в условиях коллективного проявления (например, войска, церкви)»).

На первый взгляд, кажется, что эта позиция сильно отличается от современного взгляда на социальную психологию, как она была нами условно определена. Но в действительности отличие здесь чисто терминологическое: Выготский сравнивает не «общую» и «социальную» психологию (как это обычно делается теперь), а «социальную» и «коллективную». Но легко видеть, что «социальная» психология для него – это та самая общая психология, которая усвоила идею культурно-исторической детерминации психики (в терминологии 20-х гг. – это такая общая психология, которая «вся стала социальной»). Термином же «коллективная психология» Выготский обозначает тот самый второй аспект понимания социальной психологии, который не сумели увидеть многие другие психологи 20-х гг. или относительно которой они не сумели найти подлинно научной методологии исследования.

Поэтому можно по праву утверждать, что идеи Выготского, высказанные им в 20-е гг. и позже, в 30-е гг. явились необходимой предпосылкой, сформировавшейся внутри психологической науки, для того чтобы впоследствии наиболее точно определить предмет социальной психологии.

1.3. Современные представления о предмете социальной психологии

В конце 50-х – начале 60-х гг. развернулся второй этап дискуссии о предмете социальной психологии. Два обстоятельства способствовали новому обсуждению этой проблемы.

Во-первых, все расширяющиеся запросы практики. Решение основных экономических, социальных и политических проблем позволило более пристально анализировать психологическую сторону различных проявлений общественной жизни. Активное обратное воздействие на ход объективных процессов должно быть особенно детально исследовано в современных условиях, когда психологический, «человеческий» фактор приобретает столь значительную роль. Механизмы конкретного взаимодействия общества и

личности в этих условиях должны быть исследованы не только на социологическом, но и на социально-психологическом уровне.

Во-вторых, к моменту, когда все эти проблемы с особой остротой были поставлены жизнью, произошли серьезные изменения и в области самой психологической науки. Советская психология, осуществляя свою радикальную перестройку на базе марксистской философии, превратилась к этому времени в развитую дисциплину, располагающую и солидными теоретическими работами, и широко разветвленной практикой экспериментальных исследований. Значительно возросла квалификация исследователей как в профессиональном, так и в методологическом плане. К этому же времени произошли изменения в общей духовной жизни общества, что было связано с некоторым смягчением идеологического пресса и начавшейся «оттепелью» и позволило обсуждать судьбу социальной психологии не в качестве «буржуазной науки». Таким образом, были созданы и необходимые субъективные предпосылки для нового обсуждения вопроса о судьбах социальной психологии, о ее предмете, задачах, методах, а также о ее месте в системе наук. Обсуждение этих вопросов на новом уровне становилось не только необходимым, но и возможным.

Дискуссия началась в 1959 г. статьей А.Г. Ковалева, опубликованной в журнале «Вестник ЛГУ» (Ковалев, 1959), после чего была продолжена на Втором Всесоюзном съезде психологов в 1963 г., а также на страницах журнала «Вопросы философии» (1962, № 2, 5). Основная полемика касалась двух вопросов: 1) понимания предмета социальной психологии и соответственно круга ее задач; 2) соотношения социальной психологии с психологией, с одной стороны, и с социологией – с другой. Несмотря на обилие нюансов различных точек зрения, все они могут быть сгруппированы в несколько основных подходов.

Так, по вопросу о предмете социальной психологии сложились три подхода. Первый из них, получивший преимущественное распространение среди социологов, понимал социальную психологию как науку о «массовидных явлениях психики». В рамках этого подхода разные исследователи выделяли разные явления, подходящие под это определение; иногда больший акцент делался на изучение психологии классов, других больших социальных общностей и в этой связи на таких отдельных элементах, сторонах

общественной психологии групп, как традиции, нравы, обычаи и пр. В других случаях большее внимание уделялось формированию общественного мнения, таким специфическим массовым явлениям, как мода и пр. Наконец, внутри этого же подхода почти все единодушно говорили о необходимости изучения коллективов. Большинство социологов определенно трактовали предмет социальной психологии как исследование общественной психологии (соответственно были разведены термины: «общественная психология» – уровень общественного сознания, характерный для отдельных социальных групп, прежде всего классов, и «социальная психология» – наука об этой общественной психологии).

Второй подход, напротив, видит главным предметом исследования социальной психологии личность. Оттенки здесь проявлялись лишь в том, в каком контексте предполагалось исследование личности. С одной стороны, больший акцент делался на психологические черты, особенности личности, типологию личностей. С другой стороны, выделялись положение личности в группе, межличностные отношения, вся система общения. Позднее с точки зрения этого подхода дискуссионным оказался вопрос о месте «психологии личности» в системе психологического знания (есть ли это раздел общей психологии, эквивалент социальной психологии или вообще самостоятельная область исследований). Часто в защиту описанного подхода приводился такой аргумент, что он гораздо более «психологичен», что лишь на этом пути можно представить себе социальную психологию как органическую часть психологии, как разновидность именно психологического знания. Логично, что подобный подход в большей степени оказался популярным среди психологов.

Наконец, в ходе дискуссии обозначился и третий подход к вопросу. В каком-то смысле с его помощью пытались синтезировать два предыдущих. Социальная психология была рассмотрена здесь как наука, изучающая и массовые психические процессы, и положение личности в группе. В этом случае, естественно, проблематика социальной психологии представлялась достаточно широкой, практически весь круг вопросов, рассматриваемых в различных школах социальной психологии, включался тем самым в ее предмет. Были предприняты попытки дать полную схему изучаемых проблем в рамках этого подхода. Наиболее широкий перечень со-

держала схема, предложенная Б.Д. Парыгиным, по мнению которого социальная психология изучает: 1) социальную психологию личности; 2) социальную психологию общностей и общения; 3) социальные отношения; 4) формы духовной деятельности (Парыгин, 1971). Согласно В.Н. Мясищеву, социальная психология исследует: 1) изменения психической деятельности людей в группе под влиянием взаимодействия, 2) особенности групп, 3) психическую сторону процессов общества (Мясищев, 1949).

Важно, что при всех частных расхождениях предложенных схем основная идея была общей – предмет социальной психологии достаточно широк, и можно с двух сторон двигаться к его определению – как со стороны личности, так и со стороны массовых психических явлений. По-видимому, такое понимание более всего отвечало реально складывающейся практике исследований, а значит, и практическим запросам общества; именно поэтому оно и оказалось если не единогласно принятым, то, во всяком случае, наиболее укоренившимся.

Но согласие в понимании круга задач, решаемых социальной психологией, еще не означает согласия в понимании ее соотношения с психологией и социологией. Поэтому относительно самостоятельно дискутируется вопрос о «границах» социальной психологии. Здесь можно выделить четыре позиции: 1) социальная психология есть часть социологии; 2) социальная психология есть часть психологии; 3) социальная психология есть наука «на стыке» психологии и социологии, причем сам «стык» понимается двояко: а) социальная психология отторгает определенную часть психологии и определенную часть социологии; б) она захватывает «ничью землю» – область, не принадлежащую ни к социологии, ни к психологии.

Несмотря на кажущиеся довольно существенные различия, все предложенные подходы по существу останавливаются перед одной и той же проблемой: какая же «граница» отделяет социальную психологию от психологии, с одной стороны, и от социологии – с другой.

Попробуем рассмотреть эти «границы» с двух сторон в отдельности. Что касается социологии, то ее современная структура обычно характеризуется при помощи выделения трех уровней: общей социологической теории, специальных социологических теорий, конкретных социологических исследований. Следова-

тельно, в системе теоретического знания имеются два уровня, каждый из которых соприкасается непосредственно с проблемами социальной психологии. На уровне общей теории исследуются, например, проблемы соотношения общества и личности, общественного сознания и социальных институтов, власти и справедливости и т.п. Но именно эти же проблемы представляют интерес и для социальной психологии. Следовательно, здесь проходит одна из границ. В области специальных социологических теорий можно найти несколько таких, где очевидны и социально-психологические подходы, например социология массовых коммуникаций, общественного мнения, социология личности. Пожалуй, именно в этой сфере особенно трудны разграничения, и само понятие «границы» весьма условно. Можно сказать, что по предмету различий часто обнаружить не удастся, они прослеживаются лишь при помощи выделения специфических аспектов исследования, специфического угла зрения на ту же самую проблему.

Относительно «границы» между общей психологией и социальной психологией вопрос еще более сложен. Специфическая проблематика социальной психологии ближе всего к той части общей психологии, которая обозначается как психология личности. Упрощенно было бы думать, что в общей психологии исследуется личность вне ее социальной детерминации, а лишь социальная психология изучает эту детерминацию. Весь смысл постановки проблемы личности, в частности в отечественной школе психологии, в том и заключается, что личность с самого начала рассматривается как «заданная» обществом. А.Н. Леонтьев отмечает, что деятельность конкретных индивидов может протекать в двух формах: в условиях открытой коллективности или с глазу на глаз с окружающим предметным миром. Но «в каких бы, однако, условиях и формах ни протекала деятельность человека, какую бы структуру она ни приобретала, ее нельзя рассматривать как изъятую из общественных отношений, из жизни общества». С этой точки зрения в общей психологии исследуется структура потребностей, мотивов личности и т.д. И, тем не менее, остается класс специфических задач для социальной психологии. Не говоря уже о тех задачах, которые просто не решаются общей психологией (динамика развития межличностных отношений в группах, сама природа совместной деятельности людей в группах и формы складывающегося общения и взаимодействия), даже отно-

сительно личности у социальной психологии есть своя собственная точка зрения: как конкретно действует личность в различных реальных социальных группах – это проблема социальной психологии. Она должна не просто ответить на вопрос о том, как формируются мотивы, потребности, установки личности, но почему именно такие, а не иные мотивы, потребности, установки сформировались у данной личности, в какой мере все это зависит от группы, в условиях которой эта личность действует и т.д.

Таким образом, сфера собственных интересов социальной психологии просматривается довольно четко, что и позволяет отграничить ее как от проблем социологии, так и от проблем общей психологии.

Что же касается статуса, то споры о нем идут до сих пор и в западной социальной психологии. Французские исследователи Пэнто и Гравитц так объясняют основную линию этой полемики. До возникновения социальной психологии были две линии развития проблематики личности и общества: психология анализировала природу человека, социология анализировала природу общества. Затем возникла самостоятельная наука — социальная психология, которая анализирует отношение человека к обществу. Эта схема возможна лишь относительно такой психологии, которая анализирует природу человека в отрыве от природы общества. Но теперь уже трудно отыскать такого рода психологические теории, хотя многие из них, признавая факт «влияния» общества на человека, не находят корректного решения проблемы о способах этого влияния.

Такая широкая дискуссия по поводу предмета социальной психологии – участь большинства наук, которые возникают на стыке различных дисциплин. Точно так же и итоги дискуссий во всех этих случаях не обязательно приводят к выработке точной дефиниции. Однако они все равно крайне необходимы потому, что, во-первых, помогают очертить круг задач, решаемых этой наукой, и, во-вторых, ставят нерешенные проблемы более четко, заставляя попутно осознавать свои собственные возможности и средства. Так, дискуссия о предмете социальной психологии не может считаться вполне законченной, хотя база достигнутого согласия вполне достаточна, чтобы проводить исследования. Вместе с тем остается несомненным, что не все точки над «i» поставлены. Как известный компромисс сложилось такое положение, что практически в нашей

стране сейчас существуют две социальные психологии: одна, связанная преимущественно с более «социологической», другая – преимущественно с «психологической» проблематикой. В этом смысле ситуация оказалась сходной с той, которая сложилась и в ряде других стран. Так, например, в США социальная психология официально существует «дважды»: ее секция есть внутри Американской социологической ассоциации и внутри Американской психологической ассоциации; в предисловиях к учебникам обычно указывается, является ли автор социологом или психологом по образованию. В 1954 г. в США по предложению известного социального психолога Т. Ньюкома в одном из университетов был поставлен любопытный эксперимент: курс социальной психологии читался половине студентов одного курса в первом семестре лектором-социологом, второй половине во втором семестре – лектором-психологом. После окончания курсов студентам было предложено провести дискуссию по проблемам социальной психологии, но она не получилась, так как студенты были в полной уверенности, что прослушали совершенно различные курсы по совершенно различным дисциплинам. Изданный в США в 1985 г. учебник К. Стефан и В. Стефан так и называется «Две социальные психологии». Конечно, такая двойственность вызывает ряд неудобств. Она может быть допустима лишь на каком-то этапе развития науки, польза от дискуссий о ее предмете должна заключаться, между прочим, и в том, чтобы способствовать однозначному решению вопроса.

Острота проблем социальной психологии диктуется, однако, не только некоторой неопределенностью ее положения в системе наук и даже не преимущественно этой ее особенностью. Весьма важной и существенной чертой социально-психологического знания является его включенность (в большей мере, чем других областей психологии) в социальную и политическую проблематику общества. Конечно, это касается в особой степени таких проблем социальной психологии, как психологические характеристики больших социальных групп, массовых движений и т.д. Но и традиционные для социальной психологии исследования малых групп, социализации или социальных установок личности связаны с теми конкретными задачами, которые решаются обществом определенного типа. В теоретической части социально-психологического знания непосредственно влияние конкретных

социальных условий, традиций культуры. В определенном смысле слова можно сказать, что социальная психология сама является частью культуры. Отсюда возникают, по крайней мере, две задачи для исследователей.

Во-первых, задача корректного отношения к зарубежной социальной психологии, прежде всего к содержанию ее теоретических концепций, а также методов и результатов исследований. Как об этом свидетельствуют многочисленные западные работы, большинство практически ориентированных исследований в социальной психологии было вызвано к жизни совершенно конкретными потребностями практики. Следовательно, сама ориентация этих исследований должна быть внимательно изучена под углом зрения задач, в свое время поставленных практикой. Современные научные исследования не могут осуществляться без определенной системы их финансирования, а система эта сама по себе диктует и цель, и определенную «окраску» основного направления работы. Поэтому вопрос об отношении к традиции социальной психологии любой другой страны не имеет однозначного решения: нигилистическое отрицание чужого опыта здесь столь же неуместно, сколь и простое копирование идей и исследований. Не случайно в современной социальной психологии введено понятие «социального контекста», т.е. привязанности исследования к определенной социальной практике.

Во-вторых, задача тщательной отработки проблемы прикладного исследования в социальной психологии. Исследования, проводимые непосредственно в различных звеньях общественного организма, требуют не только высокого профессионального мастерства, но и гражданской ответственности исследователя. Направленность практических рекомендаций и есть та сфера, где социальная психология непосредственно «вторгается» в общественную жизнь. Следовательно, для социального психолога весьма остро стоит не только вопрос о профессиональной этике, но и о формулировании своей социальной позиции. Французский социальный психолог С. Московией справедливо заметил, что задачи для социальной психологии задает именно общество, оно диктует ей проблемы. Но это означает, что социальный психолог должен понимать эти проблемы общества, уметь чутко улавливать их, осознавать, в какой мере и в каком направлении он может спо-

способствовать решению этих проблем. «Академизм» и «профессионализм» в социальной психологии должны органически включать в себя и известную социальную чуткость, понимание сущности социальной «ангажированности» этой научной дисциплины.

В современном обществе раскрываются многочисленные сферы приложения социально-психологических знаний.

Специфика социальной психологии, сложившейся в нашей стране в конкретных исторических условиях, а именно в период существования социалистического строя, естественно, породила и новую проблематику. Конечно, многие из открытых в традиционной социальной психологии явлений имеют место в любом типе общества: межличностные отношения, коммуникативные процессы, лидерство, сплоченность – все это явления, присущие любому типу общественной организации. Однако, констатируя этот факт, нужно иметь в виду два обстоятельства. Во-первых, даже и эти, описанные в традиционной социальной психологии, явления приобретают в различных социальных условиях порой совершенно иное содержание. Формально процессы остаются теми же: люди общаются друг с другом, у них формируются определенные социальные установки и т.д., но каково содержание различных форм их взаимодействия, какого рода установки возникают по отношению к определенным общественным явлениям – все это определяется содержанием конкретных общественных отношений. Значит, анализ всех традиционных проблем приобретает новые грани. Методологический принцип включения именно содержательного рассмотрения социально-психологических проблем продиктован в том числе и общественными потребностями.

Во-вторых, новая социальная реальность рождает порой и необходимость новых акцентов при исследовании традиционных для данного общества проблем. Так, период радикальных экономических и политических преобразований, происходящих сегодня в России, требует особого внимания, например, к проблемам этнической психологии (особенно в связи с обострением межнациональных конфликтов), психологии предпринимательства (в связи со становлением новых форм собственности) и др. Идея о том, что общество диктует проблемы социальной психологии, должна быть дополнена идеей о том, что долг социального психолога – уметь выявить эти проблемы.

Кроме задач общетеоретического плана общество ставит перед социальной психологией и конкретные прикладные задачи. Прикладные исследования не могут ожидать решения теоретических вопросов, они выдвигаются буквально из всех сфер общественной жизни. Ряд важнейших направлений прикладных исследований определяется сегодня задачами, связанными с теми изменениями в массовом сознании, которые обусловлены именно радикализмом социальных преобразований. Здесь же коренятся и новые возможности для деятельности социального психолога-практика.

Тема 2. История формирования социально-психологических идей

Изучение истории социально-психологической мысли имеет большое значение не только с точки зрения повышения эрудиции психолога или социолога, но и для более углубленного и четкого представления о существе науки, ее проблематике и, наконец, о ее предмете. История социальной психологии как науки значительно «моложе» истории того, что можно назвать «социально-психологическим мышлением». Потребность осознать характер совместной деятельности, форм общения, складывающихся в ней, по-видимому, так же стара, как и сама эта совместная деятельность людей. История первобытного общества свидетельствует, что люди уже на заре человечества сталкивались с социально-психологическими явлениями и каким-то образом пытались использовать их. Так, например, в различных системах древних религий использовались такие формы массовых настроений, как подверженность психологическому заражению, приводящему к воздействию толпы на индивида. Из поколения в поколение передавались обряды, табу, и это выступало своего рода нравственным регулятором человеческого общения. Определенные секреты воздействия на публику были известны и древним ораторам. В таких своеобразных формах «социально-психологическое мышление» насчитывает тысячелетия, в то время как история социаль-

ной психологии как научной дисциплины – относительно молодая отрасль знания.

Трудность создания научной истории социальной психологии заключается в том, что дисциплина эта формировалась из многих источников, и сложно определить, на каких рубежах внутри той или другой науки обособились элементы социально-психологического знания. Но еще большую трудность представляет тот факт, что в период, когда социальная психология наиболее определенно заявила о себе как о самостоятельной дисциплине, сразу же сложились различные традиции в ее развитии, опирающиеся на различные философские школы, в том числе марксистская традиция, которая предлагала специфическое решение ряда проблем. Следовательно, история социальной психологии должна включать в себя рассмотрение всех этих традиций, равным образом как и выявление коренных методологических и теоретических различий в их современных формах.

При возникновении социальной психологии как самостоятельной отрасли знаний, как и при возникновении любой другой научной дисциплины, сыграли свою роль причины двоякого рода: как социальные, так и чисто теоретические. Анализ теоретических причин требует разделить вопрос на две части. Первая часть касается того, каким образом социально-психологические идеи вызревали в «недрах» других отраслей знания и лишь подготовили самостоятельную фазу в развитии данной науки. По выражению Б.Д. Парыгина, здесь должны быть проанализированы работы «предшественников» социальной психологии, в отличие от работ ее «зачинателей», т.е. исследователей, впервые попытавшихся создать первые «образцы» собственно социально-психологических концепций.

Процесс создания предпосылок социальной психологии не отличается в целом от процесса развития любой научной дисциплины, его содержание – это зарождение социально-психологических идей первоначально в лоне философии, а затем постепенное отпочкование их от системы философского знания. Правда, отпочкование это осуществлялось не непосредственно, а через отпочкование двух других дисциплин, давших непосредственно жизнь социальной психологии – психологии и социологии.

Многие исследователи отмечают наличие элементов социально-психологических знаний в лоне самых разных философских концепций. Так, американский исследователь О. Клайнберг считает, что большинство проблем социальной психологии, именно как проблем, зародилось в философских системах древности. Г. Олпорт еще более точно указывает адрес: с его точки зрения, родоначальником этих проблем следует считать Платона. Действительно, через все эпохи развития философского знания можно проследить, как внутри него разрабатывались идеи социальной психологии. В античной философии – это не только философия Платона, но и философия Аристотеля. В философии нового времени нельзя опустить такие имена, как Гоббс, Локк, Гельвеции, Руссо, Гегель. Как видно, социально-психологические идеи присутствовали в системах как идеалистической, так и материалистической философии. В целом они были неразрывно связаны с трактовкой более общих психологических идей и «чисто» социально-психологические аспекты выделить здесь весьма трудно. С другой стороны, идеи эти разбросаны буквально по крупичкам, и вряд ли есть смысл приводить простой перечень примеров, тем более что история психологии в недрах философского знания изучена достаточно подробно

К середине XIX в. можно было наблюдать значительный прогресс в развитии целого ряда наук, в том числе имеющих непосредственное отношение к различным процессам общественной жизни. Большое развитие получило языкознание. Остро встала проблема языкового общения и взаимовлияния народов и соответственно проблема связи языка с различными компонентами психологии народов. Языкознание не было в состоянии своими средствами решить эти проблемы. Точно так же к этому времени были накоплены значительные факты в области антропологии, этнографии и археологии, которые для интерпретации накопленных фактов нуждались в услугах социальной психологии. Английский антрополог Э. Тейлор завершает свои работы о первобытной культуре, американский этнограф и археолог Л. Морган исследует быт индейцев, французский социолог и этнограф Леви-Брюль изучает особенности мышления первобытного человека. Во всех этих исследованиях требовалось принимать в расчет психологические характеристики определенных этнических групп, связь про-

дуктов культуры с традициями и ритуалами и т.д. Успехи, а вместе с тем и затруднения характеризуют и состояние криминологии: развитие капиталистических общественных отношений породило новые формы противоправного поведения и объяснение причин, его детерминирующих, приходилось искать не только в сфере социальных отношений, но и с учетом психологических характеристик поведения.

Такая картина позволила американскому социальному психологу Т. Шибутани сделать вывод о том, что социальная психология стала независимой отчасти потому, что специалисты различных областей знания не в состоянии были решить некоторые свои проблемы. Еще более определенно эта потребность проявила себя в развитии тех двух наук, которые считаются непосредственными «родителями» социальной психологии и социологии.

Психология в середине XIX в. характеризовалась тем, что она по преимуществу развивалась как психология индивида.

Психологическое направление в социологии оказалось весьма жизнеспособным, по-видимому, потому, что в принципе психологизация общественных отношений легко и органично согласуется с любыми попытками более углубленного истолкования общественной жизни. Психологизм прочно обосновался в социологии, что в дальнейшем в значительной степени запутало вопрос о специфике социально-психологического знания: чрезвычайно легко оказалось смешать психологическое направление в социологии и социальную психологию. Поэтому наряду с интересными находками, касающимися отдельных характеристик психологической стороны социальных явлений, психологическое направление социологии принесло много вреда становлению социальной психологии как науки. Однако на поверхности явлений дело выглядело таким образом, что внутри социологии был зафиксирован большой интерес к развитию социально-психологического знания. Таким образом, в развитии психологии и социологии наметилось «встречное движение», которое должно было закончиться формулированием проблем, ставших предметом новой науки.

Из всего многообразия *первых социально-психологических теорий* обычно выделяют три наиболее значительные: психологию народов, психологию масс и теорию инстинктов социального поведения. Принципом или критерием их различения является

способ анализа взаимоотношения личности и общества. При решении этой проблемы принципиально возможны два подхода: признание примата личности или примата общества. Тогда примером первого решения являются психология масс и теория инстинктов социального поведения, а примером второго решения – психология народов. Оба эти решения найдут свое продолжение в истории социальной психологии в последующие этапы ее развития, и потому нужно рассмотреть процесс формирования этих двух тенденций.

Психология народов как одна из первых форм социально-психологических теорий сложилась в середине XIX в. в Германии. Психология народов предлагала «коллективистическое» решение вопроса о соотношении личности и общества в ней допускалось субстанциональное существование «сверхиндивидуальной души», подчиненной «сверхиндивидуальной целостности», каковой является народ (нация). Процесс образования наций, который осуществлялся в это время в Европе, приобретал в Германии специфическую форму в связи с необходимостью объединения раздробленных феодальных земель. Эта специфика получила отражение в ряде теоретических построений немецкого обществоведения той эпохи. Определенное влияние она оказала и на психологию народов. Теоретическими источниками ее послужили философское учение Гегеля о «народном духе» и идеалистическая психология Гербарта, которая, по выражению М.Г. Ярошевского, явилась «гибридом лейбницевской монадологии и английского ассоцианизма». Психология народов попыталась соединить эти два подхода. Непосредственными создателями теории психологии народов выступили философ М. Лацарус (1824-1903) и языковед Г. Штейнталь (1823-1893). В дальнейшем идеи психологии народов получили развитие во взглядах В. Вундта (1832-1920).

Психология масс представляет собой другую форму первых социально-психологических теорий, ибо она, по предложенному выше критерию, дает решение вопроса о взаимоотношении личности и общества с «индивидуалистических» позиций. Эта теория родилась во Франции во 2-ой пол. XIX в. Истоки ее были заложены в концепции подражания Г. Тарда. С точки зрения Тарда, социальное поведение не имеет другого объяснения, кроме как при помощи идеи подражания. Официальная же, интеллектуалистиче-

ски ориентированная академическая психология пытается объяснить его, пренебрегая аффективными элементами, и потому терпит неуспех. Идея же подражания учитывает иррациональные моменты в социальном поведении, поэтому и оказывается более продуктивной. Именно эти две идеи Тарда – роль иррациональных моментов в социальном поведении и роль подражания – были усвоены непосредственными создателями психологии масс. Это были итальянский юрист С. Сигеле (1868–1913) и французский социолог Г. Лебон (1841-1931).

Третьей концепцией, которая стоит в ряду первых самостоятельных социально-психологических построений, является теория инстинктов социального поведения английского психолога В. Макдугалла (1871-1938), переехавшего в 1920 г. в США и в дальнейшем работавшего там. Работа Макдугалла «Введение в социальную психологию» вышла в 1908 г., и этот год считается годом окончательного утверждения социальной психологии в самостоятельном существовании (в этом же году в США вышла книга социолога Э. Росса «Социальная психология», и, таким образом, достаточно символично, что и психолог и социолог в один и тот же год издали первый систематический курс по одной и той же дисциплине). Год этот, однако, лишь весьма условно может считаться началом новой эры в социальной психологии, поскольку еще в 1897 г. Дж. Болдуин опубликовал «Исследования по социальной психологии», которые могли бы претендовать тоже на первое систематическое руководство.

Основной тезис теории Макдугалла заключается в том, что причиной социального поведения признаются врожденные инстинкты. Эта идея есть реализация более общего принципа, принимаемого Макдугаллом, а именно стремления к цели, которое свойственно и животным, и человеку.

Положительное значение первых концепций социальной психологии заключается в том, что были выделены и четко поставлены действительно важные вопросы, подлежащие разрешению: о соотношении сознания индивида и сознания группы, о движущих силах социального поведения и т.д. Интересно также и то, что в первых социально-психологических теориях с самого начала пытались найти подходы к решению поставленных проблем как бы с двух сторон: со стороны психологии и со стороны

социологии. В первом случае неизбежно получалось, что все решения предлагаются с точки зрения индивида, его психики, переход к психологии группы не прорабатывался сколько-нибудь точно. Во втором случае формально пытались идти «от общества», но тогда само «общество» растворялось в психологии, что приводило к психологизации общественных отношений. Наконец, первые социально-психологические концепции оказались слабыми еще и потому, что они не опирались ни на какую исследовательскую практику, они вообще не базировались на исследованиях, но в духе старых философских построений были лишь «рассуждениями» по поводу социально-психологических проблем. Однако важное дело было сделано, и социальная психология была «заявлена» как самостоятельная дисциплина, имеющая право на существование.

В дореволюционной России социальной психологии как самостоятельной дисциплины просто не существовало, и ее проблематика разрабатывалась во всем комплексе общественных наук. Самостоятельный статус социальной психологии в мире обозначен лишь с 1908 г. – с момента одновременного выхода книг В. Макдугалла «Введение в социальную психологию» в Европе и Э. Росса «Социальная психология» в Америке.

После революции 1917 г. ситуация радикально изменилась, и на протяжении длительного времени эта область знания в СССР развивалась в русле психологической традиции, что делает понятным тот акцент, который присутствует в изложении истории социальной психологии в нашей стране, тщательная проработка вопросов о ее границах с общей психологией, об адаптации общеметодологических принципов не столько социологического, сколько психологического знания.

Вместе с тем проблематика, позже вошедшая в предмет социальной психологии как таковой, на ранних этапах разрабатывалась преимущественно в социологической традиции, в частности, в некоторых конкретных разделах социологии, а также при создании самых общих представлений о ее предмете, круге ее проблем, понятийном аппарате. Специфика российской социальной психологии, по-видимому, в том, что многие ее проблемы оказывались вкрапленными в идейные построения различных общественных

движений и принимались на вооружение разными общественными силами.

Термин «коллективная (социальная) психология» был предложен в «Социологии» М.М. Ковалевского (1910), представляющей собой курс лекций, прочитанных в Петербурге в Психоневрологическом институте. Выясняя взаимоотношения социологии с другими науками, автор уделяет специальное внимание ее отношению к психологии. Ковалевский называет и «методы» этой дисциплины: анализ народных сказок, былин, пословиц, поговорок, юридических формул, писанных и неписанных законов.

В рамках социологической традиции социальная психология и ее отдельные проблемы обсуждались в трудах правоведа Л.И. Петражицкого, с точки зрения которой «истинными мотивами – двигателями человеческого поведения» являются эмоции, социально-исторические образования есть лишь их проекции – «эмоциональные фантазмы».

В работе А. Копельмана уже в 1908 г. была поставлена проблема границ коллективной психологии. По мнению ученого, это психология народного духа, проявляющегося в деятельности и переживаниях групп людей и коллектива.

Наряду с обозначением коллективной психологии в ряду академических дисциплин, ее вопросы начинают активно разрабатываться и в публицистике в связи с идейной борьбой тех лет.

Нельзя полностью отрицать наличие связи нарождающейся социальной психологии с общественными политическими течениями современности и внутри «психологической традиции», но эта связь значительно слабее. Самым крупным явлением в этой области, несомненно, были фундаментальные работы В.М. Бехтерева «Объективная психология» (1907) и «Внушение и его роль в общественной жизни» (1908). В обеих работах были заложены идеи будущей, всесторонне развитой концепции «коллективной рефлексологии», намечено экспериментальное исследование отношений между личностью и коллективом, влияния общения на социальные процессы, зависимости развития личности от организации различных типов коллективов. В.М. Бехтереву же принадлежит заслуга прочтения в Психоневрологическом институте первого курса лекций по социологии, в котором были поставлены проблемы соотношения социологии и социальной психологии.

В целом же социально-психологические идеи дореволюционной России развивались преимущественно не в недрах психологии как таковой, а в рамках более широкого спектра общественных дисциплин. Здесь следует искать корни той трансформации в истории социальной психологии, которая произошла после революции 1917 г. Во всей системе общественных наук в России развернулась широкая дискуссия относительно философских предпосылок научного знания.

В ходе дискуссии 20-х гг. резко обозначилась тенденция к разработке новой материалистической науки, основанной на марксистской философии. Эти поиски не воспринимались однозначно представителями общественности. Особое место в дискуссии занял Г.И. Челпанов. Не возражая против «соединения» марксизма с психологией, он акцентировал необходимость разделения психологии на две части: эмпирическую, выступающую в качестве естественнонаучной дисциплины, и социальную, базирующуюся на социокультурной традиции.

Основания для такого разделения действительно существовали, и Челпанов, опираясь на труды Русского Географического общества, видел их, в частности, в том, что в России уже давно сложились предпосылки для построения «коллективной психологии» или «социальной психологии». По свидетельству Челпанова, в свое время Спенсер выражал сожаление, что незнание русского языка мешало ему использовать материалы русской этнографии для целей социальной психологии. Другая же сторона программы Челпанова была обусловлена его критическим подходом к необходимости перевода всей психологии на рельсы марксизма. Социальную психологию он признавал той частью психологии, которая обязана базироваться на принципах нового мировоззрения, в то время как эмпирическая психология, оставаясь естественнонаучной дисциплиной, вообще не должна быть связана с каким-либо философским обоснованием сущности человека, в том числе и с марксистским.

Поскольку такая точка зрения формально выражала признание права социальной психологии на самостоятельное существование, но ценой отлучения от марксистской философии другой части психологии, она встретила сопротивление психологов, вы-

ступающих за полную перестройку всей системы психологического знания.

Особое место в дискуссии принадлежало В.М. Бехтереву, выдвинувшему идею «коллективной рефлексологии», в предмет которой включаются поведение коллективов, поведение личности в коллективе, условия возникновения социальных объединений, особенности их деятельности, взаимоотношения их членов. В концепции В.М. Бехтерева содержалась весьма полезная идея: коллектив есть нечто целое, в котором возникают новые качества, возможные лишь при взаимодействии людей. Однако эти взаимодействия трактовались достаточно механистически: личность объявлялась продуктом общества, но в основу ее развития были положены биологические особенности и, прежде всего, социальные инстинкты. Тем не менее, заслуга Бехтерева перед последующим развитием социальной психологии была огромна. В русле же дискуссии 20-х гг. его позиция противостояла позиции Челпанова, в том числе и по вопросу о необходимости самостоятельного существования социальной психологии.

Дискуссия развивалась преимущественно в недрах психологии, но участие в ней приняли и представители других общественных дисциплин. Из них, прежде всего, следует назвать М.А. Рейснера, занимавшегося вопросами государства и права. Следуя призыву видного историка марксизма В.В. Адоратского – обосновать социальной психологией исторический материализм, – М.А. Рейснер принимает вызов построить марксистскую социальную психологию. Способ ее построения – прямое соотнесение физиологического учения И.П. Павлова с историческим материализмом – социальная психология должна стать наукой о социальных раздражителях и их соотношениях с действиями человека.

Свой вклад в становление социальной психологии со стороны смежных дисциплин внес и журналист Л.Н. Войтоловский (1925). С его точки зрения, предмет коллективной психологии – психология масс. Он рассматривает ряд психологических механизмов, которые реализуются в толпе и обеспечивают особый тип эмоционального напряжения, возникающего между участниками массового действия.

Итоги дискуссии оказались для социальной психологии достаточно драматичными. Несмотря на субъективное желание ее

участников построить марксистскую социальную психологию, эта задача в 20-е гг. выполнена не была, что в значительной мере обусловлено отсутствием четкости в понимании предмета данной науки.

В результате лишь первая трактовка предмета социальной психологии получила права гражданства. Поскольку в этом понимании никакого самостоятельного статуса для социальной психологии не предполагалось, попытки построения ее как особой дисциплины прекратились на довольно длительный срок.

Говоря о дискуссии 20-х гг., следует иметь в виду общий фон развития социальной психологии в мире. После первой мировой войны эта наука на Западе (прежде всего в США) пережила период бурного расцвета и приобрела вид развитой экспериментальной дисциплины. Общая изоляция советской науки от мировой тоже становилась фактом жизни, тем более в отраслях, связанных с идеологией и политикой. Поэтому развитие социальной психологии в мире в этот период было фактически закрыто для отечественных ученых. Неудача дискуссии, вместе с этим обстоятельством, способствовала полному прекращению обсуждения статуса социальной психологии, и этот период получил впоследствии название «перерыв».

Тот факт, что социальная психология на Западе продолжала развиваться в немарксистской традиции, привел некоторых ученых к отождествлению ее с «буржуазной» наукой, а само понятие «социальная психология» стало интерпретироваться как синоним реакционной дисциплины, атрибут лишь «буржуазной идеологии».

Сейчас можно точно утверждать, что термин «перерыв» лишь отчасти характеризует развитие отечественной социальной психологии: перерыв действительно был, но лишь в «самостоятельном» существовании этой дисциплины, в то время как отдельные исследования, социально-психологические по своему предмету, продолжали осуществляться, в частности, в рамках философии (Г.В. Плеханов), педагогики, общей психологии. Особое место здесь занимают работы Л.С. Выготского, чья роль в развитии социальной психологии хорошо известна. Начав с идеи об историческом происхождении высших психологических функций, Выготский развил далее мысль о культурно-исторической детерминации процесса их развития. Широко известны его гипотезы об

опосредованном характере психических функций и о происхождении внутренних психических процессов из деятельности, первоначально «интерпсихической».

В рамках психологии были и другие, довольно неожиданные, «приближения» к социально-психологической проблематике. Это, прежде всего, разработка проблем психотехники (И.Н. Шпильрейн, С.Г. Геллерштейн, И.Н. Розанов). Разрабатывая проблемы повышения производительности труда, психологической и физиологической основ трудовой деятельности, психотехники широко использовали арсенал методических приемов, свойственный социальной психологии, тестирование, анкетные опросы и т.д.

Все это позволяет говорить, что абсолютного «перерыва» в развитии социальной психологии в СССР, даже и в годы ее запрета, не было. Что касается сопутствующей всем этим начинаниям идеологической критики, то она, увы, была достаточно типичной и для других отраслей знания. Предание социальной психологии анафеме (как «буржуазной науки»), к несчастью разрушило научный потенциал, накапливавшийся в отдельных смежных областях.

В конце 50-х – начале 60-х гг. развернулся второй этап дискуссии о предмете социальной психологии и вообще о ее судьбе в советском обществе. Этому способствовало два обстоятельства.

- Все расширяющиеся запросы практики. Решение экономических, социальных и политических проблем требовало более пристального анализа их психологической стороны

- Произошли изменения и в общей духовной атмосфере общества. Некоторое смягчение идеологического пресса и начавшаяся «оттепель» позволили снять клеймо «буржуазности» с социальной психологии (также, впрочем, как и с социологии) и обсуждать ее дальнейшую судьбу.

Немаловажно и то, что установились контакты с зарубежной наукой, и это обусловило знакомство ученых с ситуацией в области мировой социальной психологии.

Разброс мнений в дискуссии был связан с участием в ней как психологов, так и социологов. Несмотря на недоказанность многих мнений, новая дискуссия имела огромное значение для дальнейшего существования и развития социальной психологии. В це-

лом дискуссия положила начало конструированию социальной психологии как относительно самостоятельной дисциплины. На первых порах она приобрела свое место в составе психологической науки и по целой совокупности причин стала институционализироваться как психологическая дисциплина. Она заняла прочное место в структуре научных международных конгрессов по психологии (начиная с 1963 г.).

В 1962 г. в Ленинградском университете открылась первая в стране лаборатория социальной психологии, а в 1968 г. – кафедра с таким же названием (в МГУ такая кафедра была создана в 1972 г.). Обе кафедры возникли на факультетах психологии по той простой причине, что социологических факультетов тогда не было.

В то же время были организованы многочисленные социально-психологические лаборатории и центры при психологических учреждениях или непосредственно «в практике», например, на промышленных предприятиях.

Поскольку социальная психология «проходила» по рубрике психологических дисциплин, ее взаимоотношения с марксизмом строились по иной модели, чем в социологии. Марксистский подход здесь не выступал как прямой идеологический диктат, но заявлял о себе преимущественно как некоторый философский принцип, преломленный в общепсихологической теории. Это не означало, что идеологические «вкрапления» отсутствуют в проблематике социальной психологии. Наиболее ярко они проявлялись при оценке западных школ социальной психологии, но не как прямые политические обличения, а скорее как критика «ложной методологии»

Гораздо важнее опосредованное «проникновение» марксизма в социальную психологию через философские основания общей психологии. Психологическая теория деятельности, созданная на основе учения Л.С. Выготского о культурно-исторической детерминации психики и разработанная в трудах С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурии, была принята большинством представителей психологической науки в СССР, хотя и в ее различных вариантах.

Принятие деятельности как важнейшего методологического принципа в значительной степени обусловило весь «образ» советской социальной психологии. Во-первых, был сделан акцент

на исследование не лабораторных, а реальных групп, поскольку лишь в них присутствовали «живые» социальные связи и отношения, во-вторых, определилась логика построения предмета социальной психологии, охватывающего практически все традиционные области этой дисциплины. Ее специфика проявляется лишь в такой трактовке и последовательности изложения этих проблем, которые продиктованы принятием принципа деятельности.

Таким образом, итогом второго этапа дискуссии о социальной психологии стало полное признание ее права на существование как особой «маргинальной» дисциплины, что уравнило ее статус у нас с тем, который характерен для всего мирового сообщества.

Завершение дискуссий означает новый этап развития социальной психологии в нашей стране, новый этап ее истории. Исследование этого этапа представляется особенно необходимым, ибо он приходится на период радикальных преобразований в России, что не может не высветить новых граней в развитии всех дисциплин, так или иначе связанных с анализом положения человека в обществе.

Тема 3. Методологические проблемы социально-психологического исследования

3.1 Значение методологических проблем в современной науке

Прежде чем говорить о методологических проблемах в социальной психологии, необходимо уточнить, что же вообще понимается под методологией. В современном научном знании термином «методология» обозначаются три различных уровня научного подхода.

1. Общая методология – некоторый общий философский подход, общий способ познания, принимаемый исследователем. Общая методология формулирует некоторые наиболее общие принципы, которые – осознанно или неосознанно – применяются в исследованиях. Так, для социальной психологии необходимо

определенное понимание вопроса о соотношении общества и личности, природы человека. В качестве общей методологии различные исследователи принимают различные философские системы.

2. Частная (или специальная) методология – совокупность методологических принципов, применяемых в данной области знания. Частная методология есть реализация философских принципов применительно к специфическому объекту исследования. Это тоже определенный способ познания, но способ, адаптированный для более узкой сферы знания. В социальной психологии в связи с ее двойственным происхождением специальная методология формируется при условии адаптации методологических принципов как психологии, так и социологии. В качестве примера можно рассмотреть принцип деятельности, как он применяется в отечественной социальной психологии. В самом широком смысле слова философский принцип деятельности означает признание деятельности сущностью способа бытия человека. В социологии деятельность интерпретируется как способ существования человеческого общества, как реализация социальных законов, которые и проявляются не иначе как через деятельность людей. Деятельность и производит, и изменяет конкретные условия существования индивидов, а также общества в целом. Именно через деятельность личность включается в систему общественных отношений. Деятельность предстает как процесс, в ходе которого развивается сама человеческая личность.

Социальная психология, принимая принцип деятельности как один из принципов своей специальной методологии, адаптирует его к основному предмету своего исследования – группе. Поэтому в социальной психологии важнейшее содержание принципа деятельности раскрывается в следующих положениях: а) понимание деятельности как совместной социальной деятельности людей, в ходе которой возникают совершенно особые связи, например коммуникативные; б) понимание в качестве субъекта деятельности не только индивида, но и группы, общества, т.е. введение идеи коллективного субъекта деятельности; это позволяет исследовать реальные социальные группы как определенные системы деятельности; в) при условии понимания группы как субъекта деятельности открывается возможность изучить все соответствующие атрибуты субъекта деятельности – потребности, мотивы, цели группы и т.д.; г) в качестве вывода следует недопустимость сведе-

ния любого исследования лишь к эмпирическому описанию, к простой констатации актов индивидуальной деятельности вне определенного «социального контекста» – данной системы общественных отношений. Принцип деятельности превращается, таким образом, в своего рода норматив социально-психологического исследования, определяет исследовательскую стратегию. А это и есть функция специальной методологии.

3. Методология – как совокупность конкретных методических приемов исследования, что чаще в русском языке обозначается термином «методика». Однако в ряде других языков, например в английском, нет этого термина, и под методологией сплошь и рядом понимается методика, а иногда только она. Конкретные методики (или методы, если слово «метод» понимать в этом узком смысле), применяемые в социально-психологических исследованиях, не являются абсолютно независимыми от более общих методологических соображений.

Но, какие бы эмпирические или экспериментальные методики ни применялись, они не могут рассматриваться изолированно от общей и специальной методологии. Это значит, что любой методический прием – анкета, тест, социометрия – всегда применяется в определенном «методологическом ключе», т.е. при условии решения ряда более принципиальных вопросов исследования. Суть дела заключается также и в том, что философские принципы не могут быть применены в исследованиях каждой науки непосредственно: они преломляются через принципы специальной методологии. Что же касается конкретных методических приемов, то они могут быть относительно независимы от методологических принципов и применяться практически в одинаковой форме в рамках различных методологических ориентации, хотя общий набор методик, генеральная стратегия их применения, конечно, несут методологическую нагрузку.

Теперь необходимо уточнить, что же понимается в современной логике и методологии науки под выражением «научное исследование». Называют следующие черты научного исследования:

1) оно имеет дело с конкретными объектами, иными словами, с обозримым объемом эмпирических данных, которые можно собрать средствами, имеющимися в распоряжении науки;

2) в нем дифференцированно решаются эмпирические (выде-

ление фактов, разработка методов измерения), логические (выведение одних положений из других, установление связи между ними) и теоретические (поиск причин, выявление принципов, формулирование гипотез или законов) познавательные задачи;

3) для него характерно четкое разграничение между установленными фактами и гипотетическими предположениями, поскольку отработаны процедуры проверки гипотез;

4) его цель – не только объяснение фактов и процессов, но и предсказание их. Если кратко суммировать эти отличительные черты, их можно свести к трем: получение тщательно собранных данных, объединение их в принципы, проверка и использование этих принципов в предсказаниях.

3.2. Специфика научного исследования в социальной психологии

Каждая из названных здесь черт научного исследования имеет специфику в социальной психологии. Необходимо оговорить ряд специфических проблем, касающихся каждой из названных черт.

Первая проблема – проблема эмпирических данных. Данными в социальной психологии могут быть либо данные об открытом поведении индивидов в группах, либо данные, характеризующие какие-то характеристики сознания этих индивидов, либо психологические характеристики самой группы. По вопросу о том, «допускать» ли в исследование данные этих двух видов, в социальной психологии идет ожесточенная дискуссия: в различных теоретических ориентациях этот вопрос решается по-разному.

Так, в бихевиористской социальной психологии за данные принимаются лишь факты открытого поведения; когнитивизм, напротив, делает акцент на данные, характеризующие лишь когнитивный мир индивида: образы, ценности, установки и др. В других традициях данные социально-психологического исследования могут быть представлены обоими их видами. Но это сразу выдвигает определенные требования и к методам их сбора. Источником любых данных в социальной психологии является человек, но один ряд методов пригоден для регистрации актов его поведения, другой – для фиксации его когнитивных образований.

Признание в качестве полноправных данных и того, и другого родов требует признания и многообразия методов.

Проблема данных имеет еще и другую сторону: каков должен быть их объем? Соответственно тому, какой объем данных присутствует в социально-психологическом исследовании, все они делятся на два типа: а) корреляционные, основанные на большом массиве данных, среди которых устанавливаются различного рода корреляции, и б) экспериментальные, где исследователь работает с ограниченным объемом данных и где смысл работы заключается в произвольном введении исследователем новых переменных и контроле за ними. Опять-таки и в этом вопросе весьма значима теоретическая позиция исследователя: какие объекты, с его точки зрения, вообще «допустимы» в социальной психологии (предположим, включаются ли в число объектов большие группы или нет).

Вторая черта научного исследования – это интеграция данных в принципы, построение гипотез и теорий. Как и в других гуманитарных науках, теории в социальной психологии не носят дедуктивного характера, т.е. не представляют собой такой хорошо организованной связи между положениями, чтобы можно было из одного вывести любое другое. В социально-психологических теориях отсутствует строгость такого порядка, как, например, в теориях математики или логики. В таких условиях особенно важное место в исследовании занимает гипотеза. Гипотеза «представляет» в социально-психологическом исследовании теоретическую форму знания. Отсюда важнейшее звено социально-психологического исследования – формулирование гипотез.

С другой стороны, как бы ни сложно было построение теорий в социальной психологии, более или менее полное знание и здесь не может развиваться при отсутствии теоретических обобщений. Поэтому даже хорошая гипотеза в исследовании не есть достаточный уровень включения теории в исследовательскую практику: уровень обобщений, полученных на основании проверки гипотезы и на основании ее подтверждения, есть еще только самая первичная форма «организации» данных. Следующий шаг – переход к обобщениям более высокого уровня, к обобщениям теоретическим – разработка так называемых специальных теорий, которые охватывают более узкую сферу – какие-то отдельные стороны социально-психологической реальности. К таким теориям

можно, например, отнести теорию групповой сплоченности, теорию группового принятия решений, теорию лидерства и т.д. Подобно тому, как важнейшей задачей социальной психологии является задача разработки специальной методологии, также крайне актуально здесь и создание специальных теорий. Без этого накапливаемый эмпирический материал не может представлять собой ценности для построения прогнозов социального поведения, т.е. для решения главной задачи социальной психологии.

Третья черта научного исследования – обязательная проверяемость гипотез и построение на этой базе обоснованных предсказаний. Проверка гипотез, естественно, необходимый элемент научного исследования: без этого элемента, строго говоря, исследование вообще лишается смысла. Однако социальная психология испытывает целый ряд трудностей, связанных с ее двойственным статусом.

В качестве экспериментальной дисциплины социальная психология подчиняется тем нормативам проверки гипотез, которые существуют для любых экспериментальных наук, где давно разработаны различные модели проверки гипотез. Но в социальной психологии существуют такие предметные области, как область исследования психологических характеристик больших групп, массовых процессов, где необходимо применение совсем иных методов, и на том основании, что верификация здесь невозможна, области эти не могут быть исключены из проблематики науки; здесь нужна разработка иных способов проверки выдвигаемых гипотез. В этой своей части социальная психология сходна с большинством гуманитарных наук и, подобно им, должна утвердить право на существование своей глубокой специфики. Иными словами, здесь приходится вводить и другие критерии научности, кроме тех, которые разработаны лишь на материале точных наук.

Таким образом, все три требования к научному исследованию оказываются применимыми в социальной психологии с оговорками, что приумножает методологические трудности.

3.3. Общая характеристика методов социально-психологического исследования

Весь набор методов можно подразделить на две большие группы: методы исследования и методы воздействия. Последние

относятся к специфической области социальной психологии, к так называемой «психологии воздействия» и будут рассмотрены в главе о практических приложениях социальной психологии. Здесь же анализируются методы исследования, в которых в свою очередь различаются методы сбора информации и методы ее обработки. Существует и много других классификаций методов социально-психологического исследования. Например, различают три группы методов 1) методы эмпирического исследования, 2) методы моделирования, 3) управленческо-воспитательные методы. При этом в первую группу попадают те, о которых пойдет речь и в настоящей главе. Что же касается второй и третьей групп методов, то они не обладают какой-либо особой спецификой именно в социальной психологии. Методы обработки данных часто просто не выделяются в специальный блок, поскольку большинство из них также не являются специфичными для социально-психологического исследования, а используют некоторые общенаучные приемы. С этим можно согласиться, но, тем не менее, для полного представления обо всем методическом вооружении социальной психологии следует упомянуть о существовании этой второй группы методов.

Среди методов сбора информации нужно назвать: наблюдение, изучение документов (в частности, контент-анализ), разного рода опросы (анкеты, интервью), различного рода тесты (в том числе наиболее распространенный социометрический тест), наконец, эксперимент (как лабораторный, так и естественный).

Наблюдение является «старым» методом социальной психологии и иногда противопоставляется эксперименту как несовершенный метод. Вместе с тем далеко не все возможности метода наблюдения сегодня исчерпаны в социальной психологии, в случае получения данных об открытом поведении, действиях индивидов метод наблюдения играет весьма важную роль. Существует много различных предложений для организации так называемого структурирования данных наблюдения, т.е. выделения заранее некоторых классов, например, взаимодействий личностей в группе с последующей фиксацией количества, частоты проявления этих взаимодействий и т.д.

Изучение документов имеет большое значение, поскольку при помощи этого метода возможен анализ продуктов челове-

ской деятельности. Особая проблема возникает здесь в связи с тем, что интерпретирует документ – исследователь, т. е. тоже человек со своими собственными, присущими ему индивидуальными психологическими особенностями. Важнейшую роль при изучении документа играет способность к пониманию текста. Проблема понимания – особая проблема психологии, но здесь она включается в процесс применения методики, следовательно, не может не приниматься во внимание.

Опросы – весьма распространенный прием в психологических исследованиях, вызывают наибольшее число нареканий. Среди многочисленных разновидностей опросов наибольшее распространение получили интервью и анкеты (особенно при исследованиях больших групп).

Главные методологические проблемы, которые возникают при применении этих методов, заключаются в конструировании вопросника. Первое требование здесь – логика построения его, предусмотрение того, чтобы вопросник достал именно ту информацию, которая требуется по гипотезе, и того, чтобы информация эта была максимально надежной. Существуют многочисленные правила построения каждого вопроса, расположения их в определенном порядке, отдельные блоки и т.д.

Отдельная большая проблема – применение, поскольку здесь имеет место взаимодействие респондента (т.е. человека, отвечающего на вопросы), которое само по себе есть некоторое социально-психологическое явление. В ходе интервью проявляются все известные в социальной психологии способы воздействия одного человека на другого, действуют все законы восприятия людьми друг друга, нормы их общения. Все это влияет на качество информации.

Тесты не являются специфически психологическим методом, они широко применяются в различных областях психологии. Тест – это особого рода испытание, в ходе которого испытуемый выполняет специально разработанное задание, или отвечает на вопросы, отличающиеся от вопросов анкет или интервью. Вопросы в тестах носят косвенный характер.

Эксперимент выступает в качестве одного из основных методов в социальной психологии. В социальной психологии различают два основных вида эксперимента: лабораторный и есте-

ственный. Для обоих видов существуют некоторые общие правила, выражающие именно произвольное введение в структуру эксперимента независимых переменных и контроль за ними, а также за изменениями зависимых переменных.

3.4. Дискуссионные проблемы применения методов социально-психологического исследования

В современной литературе обсуждаются в этом плане две проблемы: какова экологическая валидность лабораторного эксперимента, т.е. возможность распространения полученных данных на «реальную жизнь», и в чем опасность смещения данных в связи с особым подбором испытуемых. Относительно первой из поставленных проблем существуют различные точки зрения. Многие авторы согласны с названной ограниченностью лабораторных экспериментов, другие считают, что от лабораторного эксперимента и не надо требовать экологической валидности, что его результаты заведомо не следует переносить в «реальную жизнь», т.е. что в эксперименте следует лишь проверять отдельные положения теории, а для анализа реальных ситуаций нужно интерпретировать уже эти положения теории. Третьи, как, например, Д. Кэмпбелл, предлагают особый класс «квазиэкспериментов» в социальной психологии. Их отличие – осуществление экспериментов не по полной, диктуемой логикой научного исследования схеме, а в своеобразном «усеченном» виде. Кэмпбелл обосновывает право исследователя на такую форму эксперимента, постоянно апеллируя к специфике предмета исследования в социальной психологии. Вместе с тем, по мнению Кэмпбелла, надо учитывать многочисленные «угрозы» внутренней и внешней валидности эксперимента в этой области знания и уметь преодолевать их. Главная идея заключается в том, что в социально-психологическом исследовании вообще и в экспериментальном в частности необходимо органическое сочетание количественного и качественного анализа. Такого рода соображения могут, конечно, быть приняты в расчет, но не снимают всех проблем.

Другая ограниченность лабораторного эксперимента связана со специфическим решением проблемы репрезентативности.

Обычно для лабораторного эксперимента не считается обязательным соблюдение принципа репрезентативности, т.е. точного учета класса объектов, на которые можно распространять результаты. Однако, что касается социальной психологии, здесь возникает такого рода смещение, которое нельзя не учитывать. Чтобы в лабораторных условиях собрать группу испытуемых, их надо на более или менее длительный срок «вырвать» из реальной жизнедеятельности. Поэтому экспериментаторы идут по более легкому пути – используют тех испытуемых, кто ближе и доступнее. Чаще всего ими оказываются студенты психологических факультетов, притом те из них, которые выразили готовность, согласие участвовать в эксперименте. Но именно этот факт и вызывает критику, так как в социальной психологии возрастной, профессиональный статус испытуемых играет весьма серьезную роль и названное смещение может сильно исказить результаты. Кроме того, и «готовность» работать с экспериментатором тоже означает своеобразное смещение выборки. Так, в ряде экспериментов зафиксирована так называемая «предвосхищающая оценка», когда испытуемый подыгрывает экспериментатору, стараясь оправдать его ожидания. Кроме того, распространенным явлением в лабораторных экспериментах в социальной психологии является так называемый Розенталь-эффект, когда результат возникает вследствие присутствия экспериментатора.

По сравнению с лабораторными эксперименты в естественных условиях обладают в перечисленных отношениях некоторыми преимуществами, но в свою очередь уступают им в отношении «чистоты» и точности. Если учесть важнейшее требование социальной психологии – изучать реальные социальные группы, реальную деятельность личностей в них, то можно считать естественный эксперимент более перспективным методом в этой области знания. Что касается противоречия между точностью измерения и глубиной качественного (содержательного) анализа данных, то это противоречие, действительно, существует и относится не только к проблемам экспериментального метода.

Все описанные методики обладают одной общей чертой, специфической именно для социально-психологического исследования. При любой форме получения информации, при условии, что источником ее является человек, возникает еще и такая особая

переменная, как взаимодействие исследователя с испытуемым. Это взаимодействие ярче всего проявляется в интервью, но фактически дано при любом из методов.

Ряд важных методологических проблем встает и при характеристике второй группы методов, а именно методов обработки материала. Сюда относятся все приемы статистики (корреляционный анализ, факторный анализ) и вместе с тем приемы логической и теоретической обработки (построение типологий, различные способы построения объяснений и т.д.). Здесь обнаруживается противоречие. В какой мере исследователь вправе включать в интерпретацию данных соображения не только логики, но и содержательной теории? Не будет ли включение таких моментов снижать объективность исследования, вносить в него то, что на языке науковедения называется проблемой ценностей? Для естественных и особенно точных наук проблема ценностей не стоит как специальная проблема, а для наук о человеке, и в том числе для социальной психологии, она является именно таковой.

В современной научной литературе полемика вокруг проблемы ценностей находит свое разрешение в формулировании двух образцов научного знания – «сциентистского» и «гуманистического» – и выяснении отношений между ними. Сциентистский образ науки был создан в философии неопозитивизма. Главная идея, которая была положена в основу построения такого образа, заключалась в требовании уподобления всех наук наиболее строгим и развитым естественным наукам, прежде всего физике. Наука должна опираться на строгий фундамент фактов, применять строгие методы измерения, использовать операциональные понятия (т.е. понятия, по отношению к которым разработаны операции измерения тех признаков, которые выражены в понятии), обладать совершенными приемами верификации гипотез. Никакие ценностные суждения не могут быть включены ни в сам процесс научного исследования, ни в интерпретацию его результатов, поскольку такое включение снижает качество знания, открывает доступ крайне субъективным заключениям. Соответственно этому образу науки трактовалась и роль ученого в обществе. Она отождествлялась с ролью беспристрастного наблюдателя, но отнюдь не участника событий изучаемого мира. В лучшем случае допускается выполнение ученым роли инженера или, точнее, техника, кото-

рый разрабатывает конкретные рекомендации, но отстранен от решения принципиальных вопросов, например, относительно направленности использования результатов его исследований.

Уже на самых ранних стадиях зарождения подобных взглядов были выдвинуты серьезные возражения против такой точки зрения. Особенно они касались наук о человеке, об обществе, об отдельных общественных явлениях. Такое возражение было сформулировано, в частности, в философии неокантианства, где обсуждался тезис о принципиальном различии «наук о природе» и «наук о культуре». На уровне, более близком к конкретной психологии, эта проблема была поставлена В. Дильтеем при создании им «понимающей психологии», где принцип понимания выдвигался на равную ступень с принципом объяснения, защищаемым позитивистами. Таким образом, полемика имеет долгую историю. Сегодня это второе направление отождествляет себя с «гуманистической» традицией и во многом поддержано философскими идеями Франкфуртской школы.

Возражая позиции сциентизма, гуманистическая ориентация настаивает на том, что специфика наук о человеке требует включения ценностных суждений в ткань научного исследования, что относится и к социальной психологии. Ученый, формулируя проблему, осознавая цель своего исследования, ориентируется на определенные ценности общества, которые он признает или отвергает; далее – принимаемые им ценности позволяют осмыслить направленность использования его рекомендаций; наконец, ценности обязательно «присутствуют» и при интерпретации материала, причем этот факт не «снижает» качество знания, а, напротив, делает интерпретации осмысленными, поскольку позволяет в полной мере учитывать тот социальный контекст, в котором происходят изучаемые ученым события. Философская разработка этой проблемы дополняется в настоящее время и вниманием к ней со стороны социальной психологии. Один из пунктов критики американской традиции со стороны европейских авторов (в особенности С. Московией) состоит именно в призыве к учету ценностной ориентации социально-психологических исследований.

Проблема ценностей является весьма актуальной проблемой для социальной психологии. Тщательность подбора, разработки и применения конкретных методик не может сама по себе принести

успех социально-психологическому исследованию, если утрачено значение проблемы в целом, т.е. в «социальном контексте». Конечно, главная задача – найти способы, при помощи которых этот социальный контекст может быть схвачен в каждом конкретном исследовании. Но важно понимать, что ценностные суждения неизбежно присутствуют в исследованиях наук, подобных социальной психологии, и нужно сознательно контролировать свою собственную социальную позицию, выбор тех или иных ценностей. На уровне каждого отдельного исследования вопрос может стоять так: перед началом исследования, перед выбором методики необходимо продумать для себя основную канву исследования, продумать, ради чего, с какой целью исследование предпринимается, из чего исходит исследователь, начиная его. Именно в этом контексте в последние годы остро обсуждается в социальной психологии, так же как и в социологии, вопрос о качественных методах исследования.

Средством реализации всех этих требований является построение программы социально-психологического исследования. При наличии всех методологических трудностей важно в каждом исследовании четко обозначить решаемые задачи, выбор объекта, сформулировать проблему, которая исследуется, уточнить используемые понятия, а также системно обозначить весь набор используемых методов. Это во многом будет способствовать «методологической оснащенности» исследования. Именно при помощи программы можно проследить, каким образом каждое исследование включается в «социальный контекст». Современный этап развития социальной психологии ставит задачу построения своеобразного «эталона» социально-психологического исследования в противовес тому эталону, который был построен в традиции, преимущественно сформировавшейся на основе философии неопозитивизма. Этот эталон должен включать в себя все те требования, которые сегодня предъявляются к науке предпринятой ею методологической рефлексией. Именно построение программы может способствовать совершенствованию исследований, превращению их в каждом отдельном случае из простого «собираания данных» (даже совершенными методами) в подлинный научный анализ изучаемого объекта.

Тема 4. Место общения в жизни общества

4.1. Общение в системе межличностных и общественных отношений

В социально-психологической литературе высказываются различные точки зрения на вопрос о том, где «расположены» межличностные отношения, прежде всего, относительно системы общественных отношений.

Природа межличностных отношений существенно отличается от природы общественных отношений: их важнейшая специфическая черта – эмоциональная основа. Поэтому межличностные отношения можно рассматривать как фактор психологического «климата» группы. Эмоциональная основа межличностных отношений означает, что они возникают и складываются на основе определенных чувств, рождающихся у людей по отношению друг к другу. В отечественной школе психологии различаются три вида, или уровня эмоциональных проявлений личности: аффекты, эмоции и чувства. Эмоциональная основа межличностных отношений включает все виды этих эмоциональных проявлений.

Однако в социальной психологии обычно характеризуется именно третий компонент этой схемы – чувства, причем термин употребляется не в самом строгом смысле. Естественно, что «набор» этих чувств безграничен. Однако все их можно свести в 2 большие группы:

- конъюнктивные – сюда относятся разного рода сближающие людей, объединяющие их чувства. В каждом случае такого отношения другая сторона выступает как желаемый объект, по отношению к которому демонстрируется готовность к сотрудничеству, к совместным действиям и т.д.,

- дизъюнктивные чувства - сюда относятся разъединяющие людей чувства, когда другая сторона выступает как неприемлемая, может быть даже как фрустрирующий объект, по отношению к которому не возникает желания к сотрудничеству и т.д. Интенсивность того и другого родов чувств может быть весьма различной. Конкретный уровень их развития, естественно, не может быть безразличным для деятельности групп.

Вместе с тем анализ лишь этих межличностных отношений не может считаться достаточным для характеристики группы: практически отношения между людьми не складываются лишь на основе непосредственных эмоциональных контактов. Сама деятельность задает и другой ряд отношений, опосредованных ею. Поэтому-то является чрезвычайно важной и трудной задачей социальной психологии одновременный анализ двух рядов отношений в группе: как межличностных, так и опосредованных совместной деятельностью, т.е. в конечном счете, стоящих за ними общественных отношений.

Все это ставит очень остро вопрос о методических средствах такого анализа. Традиционная социальная психология обращала преимущественно свое внимание на межличностные отношения, поэтому относительно их изучения значительно раньше и полнее был разработан арсенал методических средств. Главным из таких средств является широко известный в социальной психологии метод социометрии, предложенный американским исследователем Дж. Морено, для которого она есть приложение к его особой теоретической позиции. Хотя несостоятельность этой концепции давно подвергнута критике, методика, разработанная в рамках этой теоретической схемы, оказалась весьма популярной.

Сущность методики сводится к выявлению системы «симпатий» и «антипатий» между членами группы, т. е. иными словами, к выявлению системы эмоциональных отношений в группе путем осуществления каждым из членов группы определенных «выборов» из всего состава группы по заданному критерию. Все данные о таких «выборах» заносятся в особую таблицу – социометрическую матрицу или представляются в виде особой диаграммы – социограммы, после чего рассчитываются различного рода «социометрические индексы», как индивидуальные, так и групповые. При помощи данных социометрии можно рассчитать позицию каждого члена группы в системе ее межличностных отношений. Суть дела сводится к тому, что социометрия широко применяется для фиксации своеобразной «фотографии» межличностных отношений в группе, уровня развития позитивных или негативных эмоциональных отношений в ней. В этом качестве социометрия, безусловно, имеет право на существование. Проблема заключается лишь в том, чтобы не приписывать социометрии и не требовать

от нее больше, чем она может. Иными словами диагноз группы, данный при помощи социометрической методики, ни в коей мере не может считаться полным: при помощи социометрии схватывается лишь одна сторона групповой действительности, выявляется лишь непосредственный слой отношений.

Возвращаясь к предложенной схеме – о взаимодействии межличностных и общественных отношений, можно сказать, что социометрия никак не схватывает ту связь, которая существует между системой межличностных отношений в группе и общественными отношениями, в системе которых функционирует данная группа. Для одной стороны дела методика пригодна, но в целом для диагностики группы она оказывается недостаточной и ограниченной (не говоря уж о других ее ограниченностях, например, о неспособности устанавливать мотивы совершаемых выборов и т. д.).

4.2. Понятие об общении: виды, функции

Общение – сложный процесс взаимодействия между людьми, заключающийся в обмене информацией, а также в восприятии и понимании партнерами друг друга. Субъектами общения являются живые существа, люди. В принципе общение характерно для любых живых существ, но лишь на уровне человека процесс общения становится осознанным, связанным вербальными и невербальными актами. Человек, передающий информацию, называется коммуникатором, получающий ее – реципиентом. В общении можно выделить ряд аспектов: содержание, цель и средства. Рассмотрим их подробнее.

Содержание общения – информация, которая в межиндивидуальных контактах передается от одного живого существа другому. Это могут быть сведения о внутреннем (эмоциональном и т.д.) состоянии субъекта, об обстановке во внешней среде. Наиболее разнообразно содержание информации в том случае, если субъектами общения являются люди.

Цель общения – отвечает на вопрос: «Ради чего существо вступает в акт общения?». Здесь имеет место тот же принцип, что уже упоминался в пункте о содержании общения. У животных це-

ли общения не выходят обычно за рамки актуальных для них биологических потребностей. У человека же эти цели могут быть весьма и весьма разнообразными и являть собой средства удовлетворения социальных, культурных, творческих, познавательных, эстетических и многих других потребностей.

Средства общения – способы кодирования, передачи, переработки и расшифровки информации, которая передается в процессе общения от одного существа к другому. Кодирование информации – это способ ее передачи. Информация между людьми может передаваться с помощью органов чувств, речи и других знаковых систем, письменности, технических средств записи и хранения информации.

Процесс общения (коммуникации). Во-первых, он состоит непосредственно из самого акта общения, коммуникации, в котором участвуют сами коммуниканты, общающиеся. Причем в нормальном случае их должно быть не менее двух. Во-вторых, коммуниканты должны совершать само действие, которое мы и называем общением, т.е. делать нечто (говорить, жестикулировать, позволять «считывать» со своих лиц определенное выражение, свидетельствующее, например, об эмоциях, переживаемых в связи с тем, что сообщается). В-третьих, необходимо, далее определить в каждом конкретном коммуникативном акте канал связи. При разговоре по телефону таким каналом являются органы речи и слуха, в таком случае говорят об аудио-вербальном (слухословесном) канале, проще – о слуховом канале. Форма и содержание письма воспринимаются по зрительному (визуально-вербальному) каналу. Рукопожатие – способ передачи – дружеского приветствия по кинестико-тактильному (двигательно-осязательному) каналу. Если же мы по костюму узнаем, что наш собеседник, допустим, доктор, то сообщение о его профессиональной принадлежности пришло к нам по визуальному каналу (зрительному), но не по визуально-вербальному, поскольку словесно (вербально), никто ничего не сообщал.

Виды общения. В зависимости от содержания, целей и средств общение можно поделить на несколько видов.

По *содержанию* оно может быть:

- материальное (обмен предметами и продуктами деятельности);

- когнитивное (обмен знаниями);
- кондиционное (обмен психическими или физиологическими состояниями);
- мотивационное (обмен побуждениями, целями, интересами, мотивами, потребностями);
- деятельностное (обмен действиями, операциями, умениями, навыками).

По *целям* общение делится на:

- биологическое (необходимое для поддержания, сохранения и развития организма);
- социальное (преследует цели расширения и укрепления межличностных контактов, установления и развития интерперсональных отношений, личностного роста индивида).

По *средствам* общение может быть:

- непосредственное (осуществляемое с помощью естественных органов, данных живому существу – руки, голова, туловище, голосовые связки и т.д.);
- опосредованное (связанное с использованием специальных средств и орудий);
- прямое (предполагает личные контакты и непосредственное восприятие друг другом общающихся людей в самом акте общения);
- косвенное (осуществляется через посредников, которыми могут выступать другие люди).

Общение как взаимодействие предполагает, что люди устанавливают контакт друг с другом, обмениваются определенной информацией для того, чтобы строить совместную деятельность, сотрудничество. Чтобы общение как взаимодействие происходило без проблем, оно должно состоять из следующих этапов:

1. Установка контакта (знакомство). Предполагает понимание другого человека, представление себя другому человеку.
2. Ориентировка в ситуации общения, осмысление происходящего, выдержка паузы.
3. Обсуждение интересующей проблемы.
4. Решение проблемы.
5. Завершение контакта (выход из него).

К *структуре* общения можно подойти по-разному, в данном случае будет охарактеризована структура путем выделения в общении трех взаимосвязанных сторон: коммуникативной, интерактивной и перцептивной.

Коммуникативная сторона общения (или коммуникация в узком смысле слова) состоит в обмене информацией между общающимися индивидами. *Интерактивная* сторона заключается в организации взаимодействия между общающимися индивидами (обмен действиями).

Перцептивная сторона общения означает процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установления на этой основе взаимопонимания.

В общении: выделяют три функции – информационно-коммуникативная, регуляционно-коммуникативная, аффективно-коммуникативная.

4.3. Структура общения

Г. М. Андреева предлагает характеризовать структуру общения путем выделения в нем трех взаимосвязанных сторон: коммуникативной, интерактивной и перцептивной.

Коммуникативная сторона общения, или коммуникация в узком смысле слова, состоит в обмене информацией между общающимися индивидами.

Интерактивная сторона заключается в организации взаимодействия между общающимися индивидами, т.е. в обмене не только знаниями, идеями, но и действиями.

Перцептивная сторона общения означает процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению и установления на этой основе взаимопонимания.

Все эти термины весьма условны. Иногда в более или менее аналогичном смысле употребляются и другие. Например, в общении выделяются три функции: информационно-коммуникативная, регуляционно-коммуникативная, аффективно-коммуникативная. Задача заключается в том, чтобы тщательно проанализировать, в том числе на экспериментальном уровне, содержание каждой из этих сторон или функций. В реальной действительности каждая

из этих сторон не существует изолированно от двух других, и выделение их возможно лишь для анализа, в частности для построения системы экспериментальных исследований. Все обозначенные стороны общения выявляются в малых группах, т.е. в условиях непосредственного контакта между людьми. Отдельно следует рассмотреть вопрос о средствах и механизмах воздействия людей друг на друга и в условиях их совместных массовых действий, что должно быть предметом специального анализа, в частности при изучении психологии больших групп и массовых движений.

4.4. Единство общения и деятельности

В ряде психологических концепций существует тенденция к противопоставлению общения и деятельности. Так, например, к такой постановке проблемы, в конечном счете, пришел Э. Дюркгейм, когда, полемизируя с Г. Тардом, он обращал особое внимание не на динамику общественных явлений, а на их статику. Общество выглядело у него не как динамическая система действующих групп и индивидов, но как совокупность находящихся в статике форм общения. Фактор общения в детерминации поведения был, подчеркнут, но при этом была недооценена роль преобразовательной деятельности, сам общественный процесс сводился к процессу духовного речевого общения. Это дало основание

А.Н. Леонтьеву заметить, что при таком подходе индивид предстает скорее, «как общающееся, чем практически действующее общественное существо».

В противовес этому в отечественной психологии принимается идея единства общения и деятельности. Такой вывод логически вытекает из понимания общения как реальности человеческих отношений, предполагающего, что любые формы общения включены в специфические формы совместной деятельности: люди не просто общаются в процессе выполнения ими различных функций, но они всегда общаются в некоторой деятельности, «по поводу» нее. Таким образом, общается всегда деятельный человек: его деятельность неизбежно пересекается с деятельностью других людей. Но именно это пересечение деятельностей и создает опре-

деленные отношения деятельного человека не только к предмету своей деятельности, но и к другим людям. Именно общение формирует общность индивидов, выполняющих совместную деятельность. Таким образом, факт связи общения с деятельностью констатируется, так или иначе, всеми исследователями.

Однако характер этой связи понимается по-разному. Иногда деятельность и общение рассматриваются не как параллельно существующие взаимосвязанные процессы, а как две стороны социального бытия человека, его образа жизни. В других случаях общение понимается как определенная сторона деятельности, оно включено в любую деятельность, есть ее элемент, в то время как саму деятельность можно рассматривать как условие общения. Наконец, общение можно интерпретировать как особый вид деятельности. Внутри этой точки зрения выделяются две ее разновидности, в одной из них общение понимается как коммуникативная деятельность, или деятельность общения, выступающая самостоятельно на определенном этапе онтогенеза, например, у дошкольников и особенно в подростковом возрасте. В другой – общение в общем плане понимается как один из видов деятельности (имеется в виду, прежде всего, речевая деятельность), и относительно нее отыскиваются все элементы, свойственные деятельности вообще: действия, операции, мотивы и пр.

Ни одна из этих точек зрения не отрицает несомненной связи между деятельностью и общением, все признают недопустимость их отрыва друг от друга при анализе. Тем более что расхождение позиций гораздо более очевидно на уровне теоретического и общеметодологического анализа. Что касается экспериментальной практики, то в ней у всех исследователей гораздо больше общего, чем различного. Этим общим и являются признание факта единства общения и деятельности и попытки зафиксировать это единство. На наш взгляд, целесообразно наиболее широкое понимание связи деятельности и общения, когда общение рассматривается и как сторона совместной деятельности (поскольку сама деятельность не только труд, но и общение в процессе труда), и как ее своеобразный дериват. Такое широкое понимание связи общения и деятельности соответствует широкому же пониманию самого общения: как важнейшего условия присвоения индивидом достижений исторического развития человечества, будь то на микро-

уровне, в непосредственном окружении, или на макроуровне, во всей системе социальных связей.

Принятие тезиса об органической связи общения с деятельностью диктует некоторые вполне определенные нормативы изучения общения, в частности на уровне экспериментального исследования. Один из таких нормативов состоит в требовании исследовать общение не только и не столько с точки зрения его формы, сколько с точки зрения его содержания. Это требование расходится с принципом исследования коммуникативного процесса, типичным для традиционной социальной психологии. Как правило, коммуникация изучается здесь преимущественно при посредстве лабораторного эксперимента – именно с точки зрения формы, когда анализу подвергаются либо средства коммуникации, либо тип контакта, либо его частота, либо структура как единого коммуникативного акта, так и коммуникативных сетей.

Все сказанное позволяет сделать вывод, что принцип связи и органического единства общения с деятельностью, разработанный в отечественной социальной психологии, открывает действительно новые перспективы в изучении этого явления.

4.5. Общение в деятельности педагога

Общение – это не просто ряд последовательных действий (деятельности) общающихся субъектов. Любой акт непосредственного общения – это воздействие человека на человека, а именно их взаимодействие.

Выделяют два вида общения:

Социально ориентированное общение (лекция, доклад, ораторская речь, телевизионное выступление и т.д.), в ходе которого решаются социально значимые задачи, реализуются общественные отношения, организуется социальное взаимодействие;

Личностно ориентированное общение, которое может быть деловым, направленным на какую-то совместную деятельность или связанным с личными взаимоотношениями, не имеющими отношения к деятельности.

Общение между педагогом и учащимся, в ходе которого педагог решает учебные, воспитательные и личностно-развивающие

задачи, мы называем *педагогическим общением*. В педагогическом общении присутствуют оба вида общения. Когда учитель ведет объяснение нового материала, он включен в социально ориентированное общение, если он работает с учеником один на один (беседа в ходе ответа у доски или с места), то общение лично ориентировано.

Тема 5. Общение как обмен информацией (коммуникативная сторона общения)

5.1. Специфика обмена информацией в коммуникативном процессе

Когда говорят о коммуникации в узком смысле слова, то, прежде всего, имеют в виду тот факт, что в ходе совместной деятельности люди обмениваются между собой различными представлениями, идеями, интересами, настроениями, чувствами, установками и пр.

Суть коммуникативного процесса – не просто взаимное информирование, а совместное постижение предмета. Поэтому в каждом коммуникативном процессе реально даны в единстве деятельность, общение и познание. В акт общения входят сами коммуниканты, осуществляющие коммуникативные действия. Сообщения характеризуются содержанием.

Схема коммуникативного акта:

К – С – Р (коммуникатор, сообщение, реципиент).

Для коммуникатора (говорящего) смысл информации предшествует процессу кодирования (высказыванию), т.к. он сначала имеет определенный замысел, а затем воплощает его в систему знаков. Для реципиента смысл принимаемого сообщения раскрывается одновременно с декодированием.

Общение – это многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности. Включает:

1. Обмен информацией между участниками.
2. Обмен в процессе речи действиями и поступками.
3. Восприятие общающихся друг другом.

5.2. Средства коммуникации: вербальные, невербальные

Передача любой информации возможна лишь посредством знаков, точнее, знаковых систем. Существует несколько знаковых систем, которые используются в коммуникативном процессе, соответственно им можно построить классификацию коммуникативных процессов. При грубом делении различают вербальную и невербальную коммуникации, использующие различные знаковые системы. Соответственно возникает и многообразие видов коммуникативного процесса. Каждый из них необходимо рассмотреть в отдельности.

Вербальная коммуникация использует в качестве знаковой системы человеческую речь, естественный звуковой язык, т.е. систему фонетических знаков, включающую два принципа: лексический и синтаксический. Речь является самым универсальным средством коммуникации, поскольку при передаче информации при помощи речи менее всего теряется смысл сообщения. Правда, этому должна сопутствовать высокая степень общности понимания ситуации всеми участниками коммуникативного процесса.

Вообще относительно использования речи как некоторой знаковой системы в процессе коммуникации справедливо все то, что говорилось о сущности коммуникации в целом. В частности, и при характеристике диалога важно все время иметь в виду, что его ведут между собой личности, обладающие определенными намерениями (интенциями), т.е. диалог представляет собой «активный, двусторонний характер взаимодействия партнеров». Именно это предопределяет необходимость внимания к собеседнику, согласованность, скоординированность с ним речи. В противном случае будет нарушено важнейшее условие успешности вербальной коммуникации – понимания смысла того, что говорит другой, в конечном счете – понимания, познания другой личности.

Это означает, что посредством речи не просто «движется информация», но участники коммуникации особым способом воздей-

ствуют друг на друга, ориентируют друг друга, убеждают друг друга, т.е. стремятся достичь определенного изменения поведения.

В социальной психологии существует большое количество экспериментальных исследований, выясняющих условия и способы повышения эффекта речевого воздействия, достаточно подробно исследованы как формы различных коммуникативных барьеров, так и способы их преодоления.

Совокупность определенных мер, направленных на повышение эффективности речевого воздействия, получила название «убеждающей коммуникации», на основе которой разрабатывается так называемая экспериментальная риторика – искусство убеждения посредством речи. Для учета всех переменных, включенных в процесс речевой коммуникации, К. Ховландом предложена «матрица убеждающей коммуникации», которая представляет собой своего рода модель речевого коммуникативного процесса с обозначением его отдельных звеньев. Это можно показать на простейшей модели, предложенной в свое время американским журналистом Г. Лассуэллом для изучения убеждающего воздействия средств массовой информации (в частности, газет). Модель коммуникативного процесса, по Лассуэллу, включает пять элементов.

- 1) Кто? (передает сообщение) – Коммуникатор
- 2) Что? (передается) – Сообщение (текст)
- 3) Как? (осуществляется передача) – Канал
- 4) Кому? (направлено сообщение) – Аудитория
- 5) С каким эффектом? – Эффективность

Так же всесторонне исследованы способы повышения воздействия текста сообщения. Именно в этой области применяется методика контент-анализа, устанавливающая определенные пропорции в соотношении различных частей текста. Особое значение имеют работы по изучению аудитории. Результаты исследования в этой области опровергли традиционный для XIX в. взгляд, что логически и фактически обоснованная информация автоматически изменяет поведение аудитории. В экспериментах Клаппера выяснилось, что никакого автоматизма в данном случае нет: в действительности наиболее важным фактором оказалось взаимодействие информации и установок аудитории. Это обстоятель-

ство дало жизнь целой серии исследований относительно роли установок аудитории в восприятии информации.

Для того чтобы полностью описать процесс взаимовлияния, недостаточно только знать структуру коммуникативного акта, необходимо еще проанализировать и мотивы общающихся, их цели, установки и пр. Для этого нужно обратиться к тем знаковым системам, которые включены в речевое общение помимо речи. Хотя речь и является универсальным средством общения, она приобретает значение только при условии включения в систему деятельности, а включение это обязательно дополняется употреблением других – неречевых – знаковых систем.

Невербальная коммуникация – другой вид коммуникации – включает следующие основные знаковые системы: 1) оптико-кинетическую, 2) пара- и экстралингвистическую, 3) организацию пространства и времени коммуникативного процесса, 4) визуальный контакт. Совокупность этих средств призвана выполнять следующие функции: дополнение речи, замещение речи, репрезентация эмоциональных состояний партнеров по коммуникативному процессу.

Оптико-кинетическая система знаков включает в себя жесты, мимику, пантомимику. В целом оптико-кинетическая система предстает как более или менее отчетливо воспринимаемое свойство общей моторики различных частей тела (рук, и тогда мы имеем жестикуляцию; лица, и тогда мы имеем мимику; позы, и тогда мы имеем пантомимику). Общая моторика различных частей тела отображает эмоциональные реакции человека, поэтому включение оптико-кинетической системы знаков в ситуацию коммуникации придает общению нюансы. Эти нюансы оказываются неоднозначными при употреблении одних и тех же жестов, например, в различных национальных культурах.

Паралингвистическая и экстралингвистическая – это система вокализации, т.е. качество голоса, его диапазон, тональность. Экстралингвистическая система – включение в речь пауз, других вкраплений, например покашливания, плача, смеха, наконец, сам темп речи. Все эти дополнения увеличивают семантически значимую информацию, но не посредством дополнительных речевых включений, а «околоречевыми» приемами.

Организация пространства и времени коммуникативного процесса выступает также особой знаковой системой, несет смысловую нагрузку как компонент коммуникативной ситуации. Так, например, размещение партнеров лицом друг к другу способствует возникновению контакта, символизирует внимание к говорящему, в то время как окрик в спину также может иметь определенное значение отрицательного порядка.

Точно так же некоторые нормативы, разработанные в различных субкультурах, относительно временных характеристик общения выступают как своего рода дополнения к семантически значимой информации. Приход своевременно к началу дипломатических переговоров символизирует вежливость по отношению к собеседнику, напротив, опоздание истолковывается как проявление неуважения. В некоторых специальных сферах (прежде всего в дипломатии) разработаны в деталях различные возможные допуски опозданий с соответствующими их значениями.

Проксемика как специальная область, занимающаяся нормами пространственной и временной организации общения, располагает в настоящее время большим экспериментальным материалом. В случае человеческой коммуникации предложена особая методика оценки интимности общения на основе изучения организации его пространства. Так, Холл зафиксировал, например, нормы приближения человека к партнеру по общению, свойственные американской культуре: интимное расстояние (0 – 45 см); персональное расстояние (45 – 120 см), социальное расстояние (120 – 400 см); публичное расстояние (400 – 750 см). Каждое из них свойственно особым ситуациям общения. Эти исследования имеют большое прикладное значение, прежде всего при анализе успешности деятельности различных дискуссионных групп.

«*Контакт глаз*». К нему относятся: частота обмена взглядами, длительность их, смена статики и динамики взгляда, избегание его и т.д. «Контакт глаз» на первый взгляд кажется такой знаковой системой, значение которой весьма ограничено, например, пределами сугубо интимного общения. Как и все невербальные средства, контакт глаз имеет значение дополнения к вербальной коммуникации, т.е. сообщает о готовности поддержать коммуникацию или прекратить ее, поощряет партнера к продолжению диало-

га, наконец, способствует тому, чтобы обнаружить полнее свое «Я», или, напротив, скрыть его.

Таким образом, все системы невербальной коммуникации играют большую вспомогательную (а иногда самостоятельную) роль в коммуникативном процессе. Обладая способностью не только усиливать или ослаблять вербальное воздействие, все системы невербальной коммуникации помогают выявить такой существенный параметр коммуникативного процесса, как намерения его участников. Вместе с вербальной системой коммуникации эти системы обеспечивают обмен информацией, который необходим людям для организации совместной деятельности.

Тема 6. Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения)

6.1. Место взаимодействия в структуре общения

Интерактивная сторона общения – это условный термин, обозначающий характеристику тех компонентов общения, которые связаны с взаимодействием людей, с непосредственной организацией их совместной деятельности.

Если коммуникативный процесс рождается на основе некоторой совместной деятельности, то обмен знаниями и идеями по поводу этой деятельности неизбежно предполагает, что достигнутое взаимопонимание реализуется в новых совместных попытках развить далее деятельность, организовать ее. Участие одновременно многих людей в этой деятельности означает, что каждый должен внести свой особый вклад в нее, что и позволяет интерпретировать взаимодействие как организацию совместной деятельности.

В ходе ее для участников чрезвычайно важно не только обмениваться информацией, но и организовать «обмен действиями», спланировать общую деятельность.

В истории социальной психологии существовало несколько попыток описать структуру взаимодействий. Так, например, большое распространение получила так называемая теория дей-

ствия, или теория социального действия, в которой в различных вариантах предлагалось описание индивидуального акта действия. К этой идее обращались и социологи: (М. Вебер, П. Сорокин, Т. Парсонс) и социальные психологи. Примером того, как реализовалась эта идея, может служить теория Т. Парсонса, в которой была предпринята попытка наметить общий категориальный аппарат для описания структуры социального действия. В основе социальной деятельности лежат межличностные взаимодействия, на них строится человеческая деятельность в ее широком проявлении, она – результат единичных действий. Единичное действие есть некоторый элементарный акт; из них впоследствии складываются системы действий. Каждый акт берется сам по себе, изолированно, с точки зрения абстрактной схемы, в качестве элементов которой выступают: а) деятель, б) «другой» (объект, на который направлено действие); в) нормы (по которым организуется взаимодействие), г) ценности (которые принимает каждый участник), д) ситуация (в которой совершается действие). Деятели мотивированы тем, что его действие направлено на реализацию его установок (потребностей). В отношении «другого» деятель развивает систему ориентации и ожиданий, которые определены как стремлением к достижению цели, так и учетом вероятных реакций другого. Может быть выделено пять пар таких ориентации, которые дают классификацию возможных видов взаимодействий. Предполагается, что при помощи этих пяти пар можно описать все виды человеческой деятельности.

Эта попытка оказалась неудачной: схема действия была настолько абстрактной, что никакого значения для эмпирического анализа различных видов действий не имела.

Другая попытка построить структуру взаимодействия связана с описанием ступеней его развития. При этом взаимодействие расчленяется не на элементарные акты, а на стадии, которое оно проходит. Такой подход предложен, в частности, польским социологом Я. Щепаньским. Для Щепаньского центральным понятием при описании социального поведения является понятие социальной связи. Она может быть представлена как последовательное осуществление: а) пространственного контакта, б) психического контакта (по Щепаньскому, это взаимная заинтересованность), в) социального контакта (здесь это – совместная деятельность),

г) взаимодействия (что определяется, как «систематическое, постоянное осуществление действий, имеющих целью вызвать соответствующую реакцию со стороны партнера...»), д) социального отношения (взаимно сопряженных систем действий). Хотя все сказанное относится к характеристике «социальной связи», такой ее вид, как «взаимодействие», представлен наиболее полно. Выстраивание в ряд ступеней, предшествующих взаимодействию, не является слишком строгим: пространственный и психический контакты в этой схеме выступают в качестве предпосылок индивидуального акта взаимодействия, и потому схема не снимает погрешностей предшествующей попытки.

Наконец, еще один подход к структурному описанию взаимодействия представлен в транзактном анализе – направлении, предлагающем регулирование действий участников взаимодействия через регулирование их позиций, а также учет характера ситуаций и стиля взаимодействия. С точки зрения транзактного анализа каждый участник взаимодействия в принципе может занимать одну из трех позиций, которые условно можно обозначить как Родитель, Взрослый, Ребенок (позиция Ребенка может быть определена как позиция «Хочу!», позиция Родителя как «Надо!», позиция Взрослого – объединение «Хочу» и «Надо»). Взаимодействие эффективно тогда, когда транзакции носят «дополнительный» характер, т.е. совпадают: если партнер обращается к другому как Взрослый, то и тот отвечает с такой же позиции. Если же один из участников взаимодействия адресуется к другому с позиции Взрослого, а тот отвечает ему с позиции Родителя, то взаимодействие нарушается и может вообще прекратиться.

Второй показатель эффективности – адекватное понимание ситуации (как и в случае обмена информацией) и адекватный стиль действия в ней.

Каждая ситуация диктует свой стиль поведения и действий: в каждой из них человек по-разному «подает» себя, а если эта самоподача не адекватна, взаимодействие затруднено. Ритуальный стиль обычно задан некоторой культурой. Например, стиль приветствий, вопросов, задаваемых при встрече, характера ожидаемых ответов. Что касается использования манипулятивного или гуманистического стиля взаимодействия, то это отдельная большая проблема, особенно в практической социальной психологии.

Таким образом, расчленение единого акта взаимодействия на такие компоненты, как позиции участников, ситуация и стиль действий, также способствует более тщательному психологическому анализу этой стороны общения, делая определенную попытку связать ее с содержанием деятельности.

6.2. Типы взаимодействий

Наиболее распространенным является деление всех возможных видов взаимодействий на два противоположных вида: кооперация и конкуренция.

Кооперация, или *кооперативное взаимодействие*, означает координацию единичных сил участников (упорядочивание, комбинирование, суммирование этих сил). А.Н. Леонтьев называл две основные черты совместной деятельности: а) разделение единого процесса деятельности между участниками; б) изменение деятельности каждого, т.к. результат деятельности каждого не приводит к удовлетворению его потребности, т.е. «предмет» и «мотив» деятельности не совпадают.

Каким же образом соединяется непосредственный результат деятельности каждого участника с конечным результатом совместной деятельности? Средством такого соединения являются развившиеся в ходе совместной деятельности отношения, которые реализованы, прежде всего, в кооперации. Важным показателем кооперативного взаимодействия является включенность в него всех участников процесса. Поэтому экспериментальные исследования кооперации чаще всего имеют дело с анализом вкладов участников взаимодействия и степени их включенности в него.

Конкуренция. Здесь чаще всего анализ сконцентрирован на наиболее яркой ее форме – конфликте.

При изучении конфликта Социальная психология сосредоточивает свое внимание на двух вопросах: с одной стороны, на анализе вторичных социально-психологических аспектов в каждом конфликте (например, осознание конфликта его участниками); с другой – на выделении частного класса конфликтов, порождаемых специфическими социально-психологическими факторами. Обе эти задачи могут быть успешно решены лишь при наличии адекватной понятийной схемы исследования. Она должна охва-

тить как минимум четыре основные характеристики конфликта: структуру, динамику, функцию и типологию конфликта. Все это будет нами рассмотрено ниже.

При анализе различных типов взаимодействия принципиально важна проблема содержания деятельности, в рамках которой даны те или иные виды взаимодействия. Так можно констатировать кооперативную форму взаимодействия не только в условиях производства, но, например, и при осуществлении каких-либо асоциальных, противоправных поступков – совместного ограбления, кражи и т.д. Поэтому кооперация в социально-негативной деятельности не обязательно та форма, которую необходимо стимулировать: напротив, деятельность, конфликтная в условиях асоциальной деятельности, может оцениваться позитивно. Кооперация и конкуренция лишь формы «психологического рисунка» взаимодействия, содержание же и в том и в другом случае задается более широкой системой деятельности, куда кооперация или конкуренция включены. Поэтому при исследовании как кооперативных, так и конкурентных форм взаимодействия недопустимо рассматривать их обе вне общего контекста деятельности.

6.3. Экспериментальные схемы регистрации взаимодействий

Одна из наиболее известных попыток вычленить более «мелкие» типы взаимодействия, которые могли бы быть использованы в эксперименте в качестве единицы наблюдения, принадлежит Р. Бейлсу, который разработал схему, позволяющую по единому плану регистрировать различные виды взаимодействия в группе. Бейлс фиксировал при помощи метода наблюдения те реальные проявления взаимодействий, которые можно было увидеть в группе детей, выполняющих некоторую совместную деятельность. Первоначальный список таких видов взаимодействий оказался весьма обширным (насчитывал около 82 наименований) и потому был непригоден для построения эксперимента. Бейлс свел наблюдаемые образцы взаимодействий в категории, предположив, что в принципе каждая групповая деятельность может быть описана при помощи четырех категорий, в которых зафиксированы ее проявления: область позитивных эмоций, область негативных

эмоций, область решения проблем и область постановки этих проблем. Тогда все зафиксированные виды взаимодействий были разнесены по четырём рубрикам.

<i>Область позитивных эмоций</i>	1.Солидарность 2. Снятие напряжения 3. Согласие
<i>Область решения проблем</i>	4.Предложение, указание 5. Мнение 6. Ориентация других
<i>Область постановки проблем</i>	7. Просьба об информации 8.Просьба высказать мнение 9. Просьба об указании
<i>Область негативных эмоций</i>	10.Несогласие 11.Создание напряженности 12.Демонстрация антагонизма

Получившиеся 12 видов взаимодействия были оставлены Бейлсом, с одной стороны, как тот минимум, который необходим для учета всех возможных видов взаимодействия; с другой стороны, как тот максимум, который допустим в эксперименте.

Схема Бейлса получила довольно широкое распространение, несмотря на ряд существенных критических замечаний, высказанных в ее адрес. Главный аргумент, не позволяющий придавать этой схеме слишком большого значения, состоит в том, что в ней полностью опущена характеристика содержания общей групповой деятельности, т.е. схвачены лишь формальные моменты взаимодействия.

Трудность фиксации в эксперименте содержательной стороны взаимодействия породила в истории социальной психологии тенденцию упростить ситуацию анализа и обратиться преимущественно к исследованию взаимодействия двух людей. Наиболее подробно «диадическое взаимодействие» исследовано американскими социальными психологами Дж. Тибо и Г. Келли. Ими используется предложенная на основе математической теории игр «дилемма узника». В эксперименте задается некоторая диада: два узника, находящиеся в заточении и лишенные возможности общаться. Строится матрица, в которой фиксируются возможные

стратегии их взаимодействия на допросе, когда каждый будет отвечать, не зная точно, как ведет себя другой. Если принять две крайние возможности их поведения: «сознаться» и «не сознаться», то, в принципе, каждый имеет именно эту альтернативу. Однако результат будет различен в зависимости от того, какой из вариантов ответа выберет каждый. Могут сложиться четыре ситуации из комбинаций различных стратегий «узников»: оба сознаются; первый сознается, второй не сознается; второй сознается, а первый – нет; оба не сознаются. Матрица фиксирует эти четыре возможные комбинации. При этом рассчитывается выигрыш, который получится при различных комбинациях этих стратегий для каждого «игрока». Этот выигрыш и является «исходом» в каждой модели игровой ситуации. Применение в этом случае некоторых положений теории игр создает заманчивую перспективу не только описания, но и прогноза поведения каждого участника взаимодействия.

Однако сейчас же возникают многочисленные ограничения, которые влечет за собой применение этой методики к анализу реальных ситуаций человеческого взаимодействия. Прежде всего, как известно, в теории игр рассматриваются игры двух типов: с нулевой суммой и с ненулевой суммой. Первый случай предполагает, что в такой игре выигрыш одного точно равен проигрышу другого, т.е. ситуацию, крайне редко встречающуюся в реальном взаимодействии даже двух участников.

Что же касается игр с ненулевой суммой, аналогов которых можно найти значительно больше в реальных проявлениях человеческого взаимодействия, то аппарат их значительно сложнее и степень формализации значительно меньше. Не случайно, что их использование в социально-психологических работах встречается довольно редко. Применяемый же аппарат игр с нулевой суммой приводит к крайнему обеднению специфики социально-психологического взаимодействия людей. В многочисленных ситуациях взаимодействия при разработке стратегий своего поведения люди чрезвычайно редко уподобляются узникам из дилеммы. Конечно, нельзя отказать этой методике в том, что в плане формального анализа стратегий взаимодействия она дает определенный материал, во всяком случае, позволяет констатировать различные способы построения таких стратегий. Этим и объясняется

возможность применения методики в некоторых специальных исследованиях.

6.4. Взаимодействие как организация совместной деятельности

Содержанием различных форм совместной деятельности является определенное соотношение индивидуальных «вкладов», которые делаются участниками. Так одна из схем предлагает выделить три возможные формы, или модели: 1) когда каждый участник делает свою часть общей работы независимо от других – «совместно-индивидуальная деятельность» (пример – некоторые производственные бригады, где у каждого члена свое задание); 2) когда общая задача выполняется последовательно каждым участником – «совместно-последовательная деятельность» (пример – конвейер); 3) когда имеет место одновременное взаимодействие каждого участника со всеми остальными – «совместно-взаимодействующая деятельность» (пример – спортивные команды, научные коллективы или конструкторские бюро).

Присущая системе межличностных отношений эмоциональная основа, порождающая различные оценки, ориентации, установки партнеров, определенным образом «окрашивает» взаимодействие. Но вместе с тем такая эмоциональная (положительная или отрицательная) окраска взаимодействия не может полностью определять факт его наличия или отсутствия: даже в условиях «плохих» межличностных отношений в группах, заданных определенной социальной деятельностью, взаимодействие обязательно существует. В какой мере оно определяется межличностными отношениями и, наоборот, в какой мере оно «подчинено» выполняемой группой деятельности, зависит как от уровня развития данной группы, так и от той системы социальных отношений, в которой эта группа существует. Поэтому рассмотрение вырванного из контекста взаимодействия лишено смысла. Мотивация участников взаимодействия в каждом конкретном акте выявлена быть не может именно потому, что порождается более широкой системой деятельности, в условиях которой оно разворачивается.

При анализе взаимодействия имеет значение и тот факт, как осознается каждым участником его вклад в общую деятельность:

именно это осознание помогает ему корректировать свою стратегию. Только при этом условии может быть вскрыт психологический механизм взаимодействия, возникающий на основе взаимопонимания между его участниками. От меры понимания партнерами друг друга зависит успешность стратегии и тактики совместных действий, чтобы был возможен их «обмен». Причем, если стратегия взаимодействия определена характером тех общественных отношений, которые представлены выполняемой социальной деятельностью, то тактика взаимодействия определяется непосредственным представлением о партнере.

Таким образом, для познания механизма взаимодействия необходимо выяснить, как намерения, мотивы, установки одного индивида «накладываются» на представление о партнере, и как то и другое проявляется в принятии совместного решения.

Тема 7. Общение как восприятие людьми друг друга (перцептивная сторона общения)

7.1. Понятие социальной перцепции

Процесс восприятия одним человеком другого выступает как обязательная составная часть общения и условно может быть назван перцептивной стороной общения.

Процессы социальной перцепции можно представить в виде схемы. Она включает в себя различные варианты не только объекта, но и субъекта восприятия. Когда субъектом восприятия выступает индивид (И), то он может воспринимать другого индивида, принадлежащего к «своей» группе (1); другого индивида, принадлежащего к «чужой» группе (2); свою собственную группу (3); «чужую» группу (4). Если даже не включать в перечень большие социальные общности, которые в принципе так же могут восприниматься, то и в этом случае получаются четыре различных процесса, каждый из которых обладает своими специфическими особенностями.

Целесообразно говорить не вообще о социальной перцепции, а о межличностной перцепции, или межличностном восприятии (или – как вариант – о восприятии человека человеком). Именно эти процессы непосредственно включены в общение в том его значении, в каком оно рассматривается здесь.

В самом общем плане можно сказать, что восприятие другого человека означает восприятие его внешних признаков, соотнесение их с личностными характеристиками воспринимаемого индивида и интерпретацию на этой основе его поступков.

7.2. Механизмы взаимопонимания в процессе общения

Механизмы взаимопонимания в общении обычно таковы:

1) *Идентификация* – это способ понимания другого человека через осознанное или бессознательное уподобление его самому себе;

2) *Стереотипизация* – это классификация форм поведения и интерпретация их причин путем отнесения к уже известным или кажущимся известными явлениям, социальным стереотипам;

3) *Рефлексия* – это осмысление субъектом того, какими средствами, почему он произвел то или иное впечатление на партнера по общению;

4) *обратная связь* – это получение адресантом информации о том, какое воздействие он оказал на адресата, и корректировка на этой основе дальнейшей стратегии общения.

Воздействие, таким образом, складывается из органического единства трех действий: словесного, оптико-кинетического, психотехнического.

Воздействие – это фактическое выражение коммуникативности общения.

Интерактивность его обеспечивается пространственно-временными средствами общения:

– дистанцией – расстоянием, причем физическим, между партнерами по общению;

– пристройкой – позицией, выражающей отношение одного партнера к другому;

– временем, местом и ситуацией – условиями общения, определяющими напряженный или спокойный характер взаимодействия, комфорт или дискомфорт общения.

Общение представляет собой системное образование и может быть рассмотрено с этой позиции как взаимодействие равноправных субъектов. В структуру взаимодействия входят:

- а) субъекты взаимодействия;
- б) взаимная связь;
- в) взаимное воздействие друг на друга;
- г) взаимные изменения субъектов общения.

Взаимодействие представляет собой систематическое устойчивое выполнение действий, которые направлены на то, чтобы вызвать ответную реакцию партнера, причем вызванная реакция, в свою очередь, порождает реакцию воздействующего.

Взаимодействие складывается из действий. Каждое действие определяют:

- действующий субъект;
- объект действия или субъект, на который направлено воздействие;
- средства или орудия действия;
- метод действия или способ использования средств воздействия; реакция индивида, на которого воздействуют, или результат действия.

Взаимодействие – это процесс, который складывается из:

- физического контакта,
- совместного перемещения в пространстве,
- совместного группового или массового действия,
- духовного вербального контакта,
- невербального информационного контакта.

Взаимодействие как процесс характеризуют:

- совокупная, кооперативная деятельность,
- информационная связь,
- взаимовлияние,
- взаимоотношения,
- взаимопонимание.

Взаимодействия бывают разных типов:

- межличностные,
- личностно-групповые,

- лично-массовые,
- межгрупповые,
- массово-групповые,
- планетарные, или глобально-массовые.

Как диалектический процесс, общение представляет собой единство двух противоположных тенденций: к сотрудничеству, к интеграции – с одной стороны, и к борьбе, к дифференциации, с другой.

Социальные воздействия могут быть самыми разнообразными.

Виды социальных воздействий по Р.Ф. Бейлслу

Отношения	Форма отношений
Эмоционально-положительные	1. Солидарность; 2. Ослабление напряжения; 3. Одобрение
Деловые	4. Предложение; 5. Мнение; 6. Информация; 7. Просьба дать информацию; 8. Просьба высказать мнение; 9. Просьба высказать обращение
Эмоционально-негативные	10. Отклонение; 11. Напряженность; 12. Антагонизм

Вся гамма и оттенки отношений, многообразие их проявлений не могут быть исчерпаны представленной классификацией, как и не может быть представлено в кратком, почти конспективном изложении все многообразие подходов к определению сущности и содержания общения как взаимодействия социальных субъектов.

Важно подчеркнуть, что для общения, как взаимодействия социальных субъектов с позиции диалогической методологии, характерны следующие особенности:

- 1) равенство психологических позиций социальных субъектов независимо от социального статуса;
- 2) равное признание активной коммуникативной роли друг друга;
- 3) психологическая поддержка друг друга.

Называя эти три основные особенности, подчеркнем еще раз: субъект-личность, вступая в общение как систему социального взаимодействия, сохраняет при этом свою автономность и обеспечивает саморегуляцию своих коммуникативных действий.

7.3. Содержание и эффекты межличностного восприятия

Содержание межличностного восприятия зависит от характеристик как субъекта, так и объекта восприятия потому, что они включены в определенное взаимодействие, имеющее две стороны: оценивание друг друга и изменение каких-то характеристик друг друга благодаря самому факту своего присутствия. В первом случае взаимодействие можно констатировать по тому, что каждый из участников, оценивая другого, стремится построить определенную систему интерпретации его поведения, в частности его причин. Интерпретация поведения другого человека может основываться на знании причин этого поведения, и тогда это задача научной психологии. Но в обыденной жизни люди сплошь и рядом не знают действительных причин поведения другого человека или знают их недостаточно. Тогда, в условиях дефицита информации, они начинают приписывать друг другу как причины поведения, так иногда и сами образцы поведения или какие-то более общие характеристики. Приписывание осуществляется либо на основе сходства поведения воспринимаемого лица с каким-то другим образцом, имевшимся в прошлом опыте субъекта восприятия, либо на основе анализа собственных мотивов, предполагаемых в аналогичной ситуации (в этом случае может действовать механизм идентификации). Но так или иначе возникает целая система способов такого приписывания (атрибуции).

Принято выделять несколько «эффектов», возникающих при восприятии людьми друг друга. Более всего исследованы три таких «эффекта»: эффект ореола («галлоэффект»), эффект новизны и первичности, а также эффект, или явление, стереотипизации.

Сущность «*эффекта ореола*» заключается в формировании специфической установки на воспринимаемого через направленное приписывание ему определенных качеств: информация, получаемая о каком-то человеке, категоризируется определенным образом, а именно – то накладывается на тот образ, который уже

был создан заранее. Этот образ, ранее существовавший, выполняет роль «ореола», мешающего видеть действительные черты и проявления объекта восприятия. Проявляется при формировании первого впечатления о человеке в том, что общее благоприятное впечатление приводит к позитивным оценкам и неизвестных качеств воспринимаемого и, наоборот, общее неблагоприятное впечатление способствует преобладанию негативных оценок.

Тесно связаны с этим эффектом и эффекты «первичности» и «новизны». Оба они касаются значимости определенного порядка предъявления информации о человеке для составления представления о нем. В одном эксперименте четырем различным группам студентов был представлен некий незнакомец, о котором было сказано: в 1-й группе, что он экстраверт; во 2-й группе, что он интроверт; в 3-й группе – сначала, что он экстраверт, а потом, что он интроверт; в 4-й группе – то же, но в обратном порядке. Всем четырем группам было предложено описать незнакомца в терминах предложенных качеств его личности. В двух первых группах никаких проблем с таким описанием не возникло. В третьей и четвертой группах впечатления о незнакомце точно соответствовали порядку предъявления информации: предъявленная ранее возобладала. Такой эффект получил название «эффекта первичности» и был зарегистрирован в тех случаях, когда воспринимается незнакомый человек. Напротив, в ситуациях восприятия знакомого человека действует «эффект новизны», который заключается в том, что последняя, т.е. более новая, информация оказывается наиболее значимой.

Явление стереотипизации. Стереотипы в общении, возникающие, в частности, при познании людьми друг друга, имеют и специфическое происхождение, и специфический смысл. Как правило, стереотип возникает на основе достаточно ограниченного прошлого опыта, в результате стремления строить выводы на базе ограниченной информации. Очень часто стереотип возникает относительно групповой принадлежности человека, например принадлежности его к какой-то профессии. Тогда ярко выраженные профессиональные черты у встреченных в прошлом представителей этой профессии рассматриваются как черты, присущие всякому представителю этой профессии.

Тема 8. Конфликт как социально-психологическое явление

8.1. Понятие конфликта. Виды конфликтов

Каждый человек выполняет определенную роль в обществе. Множественность ролевых позиций нередко порождает их столкновение – ролевые конфликты. В некоторых ситуациях обнаруживается антагонизм позиций, отражающий наличие взаимоисключающих ценностей, задач и целей, что иногда оборачивается межличностным конфликтом.

В деятельности причины конфликта – предметно-деловые разногласия, расхождения личностных интересов.

Причина возникновения конфликта – не преодоленные смысловые барьеры в общении.

Конфликт – это предельный случай обострения противоречий. Это явление закономерное – им можно и нужно управлять.

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Конфликты могут быть скрытыми или явными, но в основе их лежит отсутствие согласия. Поэтому определим конфликт как отсутствие согласия между двумя или более сторонами – лицами или группами.

Отсутствие согласия обусловлено наличием разнообразных мнений, взглядов, идей, интересов, точек зрения и т.д. Однако оно не всегда выражается в форме явного столкновения, конфликта. Это происходит только тогда, когда существующие противоречия, разногласия нарушают нормальное взаимодействие людей, препятствуют достижению поставленных целей. В этом случае люди просто бывают вынуждены каким-либо образом преодолеть разногласия и вступают в открытое конфликтное взаимодействие. В процессе конфликтного взаимодействия его участники получают возможность выразить различные мнения, выявлять больше альтернатив при принятии решения, и именно в этом заключается важный позитивный смысл конфликта. Сказанное, конечно, не означает, что конфликт всегда носит положительный характер.

Виды конфликтов:

Внутриличностный конфликт – человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть он, результат его деятельности или, например, когда производственные требования не согласуются с личными потребностями или ценностями.

Межличностный – конфликт между отдельно взятыми людьми, отстаивающими свою точку зрения.

Конфликт между личностью и группой. Между отдельной личностью и группой может возникнуть конфликт, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы.

Данная личность рассматривается как источник конфликта, потому что он идет против мнения группы.

По направленности:

- «горизонтальные» (такие конфликты, в которых не задействованы лица, находящиеся в подчинении друг другу);
- «вертикальные» (те, в которых участвуют лица, находящиеся в подчинении один у другого);
- и «смешанные» (представлены и «вертикальные» и «горизонтальные» составляющие).

По характеру причин:

- объективные (порождены объективными причинами);
- субъективные (порождены субъективными причинами).

Деление конфликтов на виды достаточно условно, жесткой границы между различными видами не существует, и на практике возникают конфликты: организационные вертикальные межличностные, горизонтальные открытые межгрупповые и т.д. Рассмотренные конфликты могут выполнять самые разные функции, как позитивные, так и негативные.

8.2. Функции конфликтов

Функции конфликтов

Позитивные	Негативные
Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами.	Большие эмоциональные, материальные затраты на участие в конфликте.
Получение новой информации об оппоненте.	Увольнение сотрудников, снижение дисциплины, ухудшение социально-психологического климата в коллективе.
Сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним врагом.	Представление о побежденных группах, как о враге.
Стимулирование к изменениям и развитию.	Чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе.
Снятие синдрома покорности у подчиненных.	После завершения конфликта – уменьшение степени сотрудничества между частью сотрудников.
Диагностика возможностей оппонентов.	Сложное восстановление деловых отношений («шлейф конфликта»).

8.3. Причины возникновения конфликтов

У всех конфликтов есть несколько *причин*, основными из которых являются ограниченность ресурсов, которые надо делить, различия в целях, различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения, уровне образования и т.п.

Распределение ресурсов. Даже в самых крупных организациях ресурсы всегда ограничены. Руководство может решить, как распределить материалы, людей, финансы, чтобы наиболее эффективным образом достигнуть целей организации. Не имеет значения, чего конкретно касается это решение – люди всегда хотят получать больше, а не меньше. Таким образом, необходимость делить ресурсы почти неизбежно ведет к различным видам конфликта.

Взаимозависимость задач. Возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задач от другого человека или группы. Определённые типы организационных структур увеличивают возможность конфликта. Такая возможность возрастает, например, при матричной структуре организации, где умышленно нарушается принцип единоначалия.

Различия в целях. Возможность конфликта растет по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на подразделения. Это происходит потому, что подразделения могут сами формулировать свои цели и большее внимание уделять их достижению, чем достижению целей организации. Например, отдел сбыта может настаивать на производстве как можно более разнообразной продукции и её разновидностей, потому что это повышает конкурентоспособность и увеличивает объем сбыта. Однако, цели производственного подразделения, выраженные в категориях затраты – эффективность, выполнить легче, если номенклатура продукции менее разнообразна.

Различия в представлениях и ценностях. Представление о какой-то ситуации зависит от желания достигнуть определенной цели. Вместо того чтобы объективно оценить ситуацию, люди могут рассматривать только те взгляды, альтернативы и аспекты ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для группы или личных потребностей. Различия в ценностях – весьма распространённая причина конфликта. Например, подчинённый может считать, что всегда имеет право на выражение своего мнения, в то время как руководитель может полагать, что подчинённый может выражать своё мнение только тогда, когда его спрашивают, и беспрекословно выполнять то, что ему говорят.

Различия в манере поведения и жизненном опыте. Эти различия также могут увеличить возможность возникновения конфликта. Нередко встречаются люди, которые постоянно проявляют агрессивность и враждебность и которые готовы оспаривать каждое слово. Такие личности часто создают вокруг себя атмосферу, чреватую конфликтом.

Неудовлетворительные коммуникации. Плохая передача информации может быть как причиной, так и следствием конфликта. Она может действовать как катализатор конфликта, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зре-

ния других. Например, если руководство не может донести до сведения рабочих, что новая схема оплаты труда, увязанная с производительностью, призвана не «выжимать соки» из рабочих, а увеличить прибыль компании и улучшить её положение среди конкурентов, подчиненные могут отреагировать так, что темп работы замедлится. Другие распространённые проблемы передачи информации, вызывающие конфликт – неоднозначные критерии качества, неспособность точно определить должностные обязанности и функции всех сотрудников и подразделений, а также предъявление взаимоисключающих требований к работе. Эти проблемы могут возникнуть или усугубиться из-за неспособности руководителей разработать и довести до сведения подчинённых точное описание должностных обязанностей.

8.4. Стратегии поведения в конфликтной ситуации

К.У. Томасом и Р.Х. Килменном были разработаны основные наиболее приемлемые стратегии поведения в конфликтной ситуации. Они указывают, что существуют пять основных стилей поведения при конфликте: приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество или конкуренция. Стиль поведения в конкретном конфликте, указывают они, определяется той мерой, в которой вы хотите удовлетворить собственные интересы, действуя при этом пассивно или активно, и интересы другой стороны, действуя совместно или индивидуально.

Приведем рекомендации по наиболее целесообразному использованию того или иного стиля в зависимости от конкретной ситуации и характера личности человека.

Стиль конкуренции, соперничества может использовать человек, обладающий сильной волей, достаточным авторитетом, властью, не очень заинтересованный в сотрудничестве с другой стороной и стремящийся в первую очередь удовлетворить собственные интересы. Его можно использовать, если:

- исход конфликта очень важен для вас, и вы делаете большую ставку на свое решение возникшей проблемы;

- обладаете достаточной властью и авторитетом, и вам представляется очевидным, что предлагаемое вами решение наилучшее;
- чувствуете, что у вас нет иного выбора и вам нечего терять;
- должны принять непопулярное решение и у вас достаточно полномочий для выбора этого шага;
- взаимодействуете с подчиненными, предпочитающими авторитарный стиль.

Однако следует иметь в виду, что это не тот стиль, который можно использовать в близких личных отношениях, так как кроме чувства отчуждения он ничего больше не сможет вызвать. Его также нецелесообразно использовать в ситуации, когда вы не обладаете достаточной властью, а ваша точка зрения по какому-то вопросу расходится с точкой зрения начальника.

Стиль сотрудничества можно использовать, если, отстаивая собственные интересы, вы вынуждены принимать во внимание нужды и желания другой стороны. Этот стиль наиболее труден, так как он требует более продолжительной работы. Цель его применения – разработка долгосрочного взаимовыгодного решения. Такой стиль требует умения объяснять свои желания, выслушивать друг друга, сдерживать свои эмоции. Отсутствие одного из этих факторов делает этот стиль неэффективным. Для разрешения конфликта этот стиль можно использовать в следующих ситуациях:

- необходимо найти общее решение, если каждый из подходов к проблеме важен и не допускает компромиссных решений;
- у вас длительные, прочные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
- основной целью является приобретение совместного опыта работы;
- стороны способны выслушать друг друга и изложить суть своих интересов;
- необходима интеграция точек зрения и усиление личностной вовлеченности сотрудников в деятельность.

Уклонение. Этот стиль подразумевает, что человек старается уйти от конфликта. Его позиция – не попадать в ситуации, которые провоцируют возникновение противоречий, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями. Тогда не придётся

приходить в возбуждённое состояние, пусть даже и занимаясь решением проблемы.

Сглаживание. При таком стиле человек убежден, что не стоит сердиться, потому что «мы все – одна счастливая команда, и не следует раскачивать лодку». Такой «сглаживатель» старается не выпустить наружу признаки конфликта, апеллируя к потребности в солидарности. Но при этом можно забыть о проблеме, лежащей в основе конфликта. В результате может наступить мир и покой, но проблема останется, что в конечном итоге произойдет «взрыв».

Принуждение. В рамках этого стиля превалируют попытки заставить принять свою точку зрения любой ценой. Тот, кто пытается это сделать, не интересуется мнением других, обычно ведет себя агрессивно, для влияния на других пользуется властью путем принуждения. Такой стиль может быть эффективен там, где руководитель имеет большую власть над подчинёнными, но он может подавить инициативу подчинённых, создаёт большую вероятность того, что будет принято неверное решение, так как представлена только одна точка зрения. Он может вызвать возмущение, особенно у более молодого и более образованного персонала.

Компромисс. Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени. Способность к компромиссу высоко ценится в управленческих ситуациях, так как это сводит к минимуму недоброжелательность, что часто даёт возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон. Однако, использование компромисса на ранней стадии конфликта, возникшего по важной проблеме, может сократить время поиска альтернатив.

Решение проблемы. Данный стиль – признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон. Тот, кто использует такой стиль, не старается добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант решения. Данный стиль является наиболее эффективным в решении проблем организации.

Стиль компромисса. Суть его заключается в том, что стороны стремятся урегулировать разногласия при взаимных уступках. В этом плане он несколько напоминает стиль сотрудничества, однако осуществляется на более поверхностном уровне, так как сто-

роны в чем-то уступают друг другу. Этот стиль наиболее эффективен, обе стороны хотят одного и того же, но знают, что одновременно это невыполнимо. Например, стремление занять одну и ту же должность или одно и то же помещение для работы. При использовании этого стиля акцент делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте, который можно выразить словами. «Мы не можем полностью выполнить свои желания, следовательно, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы согласиться».

Такой подход к разрешению конфликта можно использовать в следующих ситуациях:

- обе стороны имеют одинаково убедительные аргументы и обладают одинаковой властью;
- удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение;
- вас может устроить временное решение, так как нет времени для выработки другого, или же другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными,
- компромисс позволит вам хоть что-то получить, чем все потерять. *Стиль уклонения* реализуется обычно, когда затрагиваемая проблема не столь важна для вас, вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения и не хотите тратить время и силы на ее решение. Этот стиль рекомендуется также в тех случаях, когда одна из сторон обладает большей властью или чувствует, что не права, или считает, что нет серьезных оснований для продолжения контактов.

Стиль уклонения можно рекомендовать к применению в следующих ситуациях:

- источник разногласий тривиален и несущественен для вас по сравнению с другими более важными задачами, а потому вы считаете, что не стоит тратить на него силы;
- знаете, что не можете или даже не хотите решить вопрос в свою пользу;
- у вас мало власти для решения проблемы желательным для вас способом;
- хотите выиграть время, чтобы изучить ситуацию и получить дополнительную информацию, прежде чем принять какое-либо решение;

- пытаться решить проблему немедленно опасно, так как вскрытие и открытое обсуждение конфликта могут только ухудшить ситуацию;
- подчиненные сами могут успешно урегулировать конфликт;
- у вас был трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности.

Не следует думать, что этот стиль является бегством от проблемы или уклонением от ответственности. В действительности уход или отсрочка может быть вполне подходящей реакцией на конфликтную ситуацию, так как за это время она может разрешиться сама собой, или вы сможете заняться ею позже, когда будете обладать достаточной информацией и желанием разрешить ее.

Стиль приспособления означает, что вы действуете совместно с другой стороной, но при этом не пытаетесь отстаивать собственные интересы в целях сглаживания атмосферы и восстановления нормальной рабочей атмосферы. Томас и Килменн считают, что этот стиль наиболее эффективен, когда исход дела чрезвычайно важен для другой стороны и не очень существен для вас или когда вы жертвуете собственными интересами в пользу другой стороны.

Стиль приспособления может быть применен в следующих наиболее характерных ситуациях:

- важнейшая задача – восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта;
- предмет разногласия не важен для вас или вас не особенно волнует случившееся;
- считаете, что лучше сохранить добрые отношения с другими людьми, чем отстаивать собственную точку зрения;
- осознаете, что правда не на вашей стороне;
- чувствуете, что у вас недостаточно власти или шансов победить.

Точно так же, как ни один стиль руководства не может быть эффективным во всех без исключения ситуациях, так и ни один из рассмотренных стилей разрешения конфликта не может быть выделен как самый лучший. Надо научиться эффективно использовать каждый из них и сознательно делать тот или иной выбор, учитывая конкретные обстоятельства.

Тема 9. Понятие и классификация групп в социальной психологии

9.1. Специфика социально-психологического подхода

Под группой понимается реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены каким-то общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства (также в реальном процессе их жизнедеятельности), определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию (хотя мера и степень осознания могут быть весьма различными).

Необходимо обозначить отличие социально-психологического подхода от социологического.

С точки зрения социологического подхода, различия групп можно видеть и в религиозных, и в этнических, и в политических характеристиках. Для каждой системы социологического знания важно принять какой-то критерий в качестве основного. С точки зрения этого объективного критерия социология и анализирует каждую социальную группу, ее соотношение с обществом, с личностями, в нее входящими.

Для социально-психологического подхода характерен другой угол зрения. Выполняя различные социальные функции, человек является членом многочисленных социальных групп, он формируется как бы в пересечении этих групп, является точкой, в которой скрещиваются различные групповые влияния. Это имеет для личности два важных следствия: с одной стороны, определяет объективное место личности в системе социальной деятельности, с другой – сказывается на формировании сознания личности. Личность оказывается включенной в систему взглядов, представлений, норм, ценностей многочисленных групп. Поэтому крайне важно определить, какова будет та «равнодействующая» этих групповых влияний, которая и определит содержание сознания личности. Но, чтобы ответить на этот вопрос, необходимо установить, что же значит для человека группа в психологическом плане; какие ее характеристики значимы для личности, входящей в нее. Именно здесь-то социальная психология и сталкивается с

необходимостью соотнесения социологического подхода, с которым она не может не считаться, и психологического, который тоже имеет свою традицию рассмотрения групп.

Для социальной психологии недостаточна простая констатация множества людей или даже наличия внутри него каких-то отношений. Стоит задача объединить социологический и «общепсихологический» подход к группе. Значимость группы для личности прежде всего в том, что группа – это определенная система деятельности, заданная ее местом в системе общественного разделения труда и потому сама выступает субъектом определенного вида деятельности и через нее включена во всю систему общественных отношений.

9.2. Основные характеристики группы

К элементарным параметрам любой группы относятся: композиция группы (или ее состав), структура группы, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций.

Каждый из этих параметров может приобретать совершенно различное значение в зависимости от типа изучаемой группы.

Состав группы может быть описан по-разному в зависимости от того, значимы ли в каждом конкретном случае, например, возрастные, профессиональные или социальные характеристики членов группы.

То же можно сказать и относительно структуры группы. Существует несколько достаточно формальных признаков структуры группы, которые, правда, выявлены в основном при изучении малых групп: структура предпочтений, структура «власти», структура коммуникаций.

К групповым процессам относятся такие процессы, которые организуют деятельность группы.

Нормы – определенные правила, которые выработаны группой, приняты ею и которым должно подчиняться поведение ее членов, чтобы их совместная деятельность была возможна. Нормы оказывают сильное влияние потому, что только при условии согласования своих действий с этими нормами отдельная личность может рассчитывать на принадлежность к группе, ее признание и

поддержку. Нормы группы связаны с ценностями, поскольку любые правила могут быть сформулированы только на основании принятия или отвержения каких-то социально значимых явлений. Включают в себя и общезначимые нормы, и специфические, выработанные именно данной группой.

Ценности складываются на основании выработки определенного отношения к социальным явлениям, продиктованного местом данной группы в системе общественных отношений, ее опытом в организации определенной деятельности. Специфика отношения к ценностям общества определяется местом социальной группы в системе общественных отношений.

Механизмы, посредством которых группа "возвращает" своего члена на путь соблюдения норм, называются санкциями.

Санкции могут быть *двух типов*:

- поощрительные и запретительные;
- позитивные и негативные.

9.3. Классификация групп

В истории социальной психологии предпринимались многократные попытки построить классификацию групп. Американский исследователь Юбенк вычленил семь различных принципов, на основании которых строились такие классификации. Эти принципы были самыми разнообразными: уровень культурного развития, тип структуры, задачи и функции, преобладающий тип контактов в группе и др.

Однако общая черта всех предложенных классификаций – формы жизнедеятельности группы. Если же принять принцип рассмотрения реальных социальных групп в качестве субъектов социальной деятельности, то здесь требуется, очевидно, и иной принцип классификации. Основанием ее должна служить социологическая классификация групп соответственно их месту в системе общественных отношений.

Прежде всего, для социальной психологии значимо разделение групп на условные и реальные. Она сосредоточивает свое исследование на реальных группах. Но среди этих реальных существуют и такие, которые преимущественно фигурируют в обще-

психологических исследованиях – реальные лабораторные группы. В отличие от них существуют реальные естественные группы. Социально-психологический анализ возможен относительно и той, и другой разновидностей реальных групп, однако наибольшее значение имеют реальные естественные группы, выделенные в социологическом анализе. В свою очередь эти естественные группы подразделяются на так называемые «большие» и «малые» группы. Большие группы также представлены в социальной психологии неравноценно: одни из них имеют солидную традицию исследования (это по преимуществу большие, неорганизованные, стихийно возникшие группы, сам термин «группа» по отношению к которым весьма условен), другие же – организованные, длительно существующие группы (классы, нации) значительно слабее представлены в социальной психологии в качестве объекта исследования.

Точно так же малые группы могут быть подразделены на две разновидности: становящиеся группы, уже заданные внешними социальными требованиями, но еще не сплоченные совместной деятельностью в полном смысле этого слова, и группы более высокого уровня развития, уже сложившиеся.

Тема 10. Общие проблемы малой группы в социальной психологии

10.1. Понятие малой группы и ее границы

Малую группу определяют как малочисленную по своему составу совокупность людей, члены которой объединены общей деятельностью и находятся в устойчивом личном контакте друг с другом, что является основой для возникновения как эмоциональных отношений в группе (симпатии, антипатии, безразличия), так и особых групповых ценностей и норм поведения.

В литературе довольно давно идет дискуссия о нижнем и верхнем пределах малой группы. В большинстве исследований число членов малой группы колебалось между 2 и 7. Этот подсчет совпа-

дает с представлением, имеющим широкое распространение, о том, что наименьшей малой группой является группа из двух человек.

Не менее остро стоит вопрос и о "верхнем" пределе малой группы. Были предложены различные решения этого вопроса. Если обратиться к практике исследований, то там находим самые произвольные числа, определяющие этот верхний предел: 10, 15, 20 человек. В некоторых исследованиях Морено, автора социометрической методики, рассчитанной именно на применение в малых группах, упоминаются группы и по 30-40 человек, когда речь идет о школьных классах.

Если изучаемая малая группа должна быть, прежде всего, реально существующей группой и если она рассматривается как субъект деятельности, то логично не устанавливать какой-то жесткий "верхний" предел ее, а принимать за таковой реально существующий, данный размер исследуемой группы, продиктованный потребностью совместной групповой деятельности. Иными словами, 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".

Таким образом, малая группа представляет собой некоторую единицу совместной деятельности, ее размер определяется эмпирически: при исследовании семьи как малой группы, например, на равных будут исследоваться и семьи, состоящие из трех человек, и семьи, состоящие из двенадцати человек; при анализе рабочих бригад в качестве малой группы может приниматься и бригада из пяти человек и бригада из сорока человек, если при этом именно она выступает единицей предписанной ей деятельности.

10.2. Классификация малых групп

В психологической литературе приводится много различных подходов к проблеме классификации малых групп – называются разные числа и основания этих классификаций. В настоящее время известно около 50 различных оснований классификаций групп. Наибольшее распространение в западной социальной психологии получило деление малых групп на первичные и вторичные, фор-

мальные и неформальные, «группы членства» и «референтные группы».

Деление малых групп на первичные и вторичные связано с наличием или отсутствием непосредственных контактов между членами группы. В первичных группах (семья, группа друзей, команда и т.п.) между людьми существуют непосредственные контакты.

Вторичные группы – это группы, где непосредственных контактов между ее членами нет, а для общения используются различные «посредники», например, в виде средств связи. Если студенческую группу можно рассматривать как первичную группу, то студенты факультета составляют вторичное объединение.

Деление малых групп на формальные и неформальные соответствует рассмотренной выше типологии социальных объединений. Согласно американскому психологу Э. Мэйо, впервые в психологии предложившему это деление, формальная группа отличается тем, что в ней четко определены статусы ее членов – они предписаны групповыми нормами. Соответственно в формальной группе так же строго распределены и роли всех членов группы, система лидерства и подчинения («структура власти»). Примером формальной группы является любая группа, созданная в условиях конкретной деятельности: рабочая бригада, спортивная команда и т.д. При таком понимании существа формальной группы в ее определении в слове «формальный» не содержится каких-либо негативных оттенков (в частности, не имеется в виду формализм отношений). Точнее сказать, это оформленная группа. В отличие от формальных групп, Э. Мэйо обнаружил внутри них еще и «неформальные» группы, такие, которые складываются и возникают стихийно, где ни статусы, ни роли не предписаны, где нет заданной системы взаимоотношений по вертикали, т.е. отсутствует строгая структура «власти». Неформальная группа может образоваться внутри формальной, когда, например, в школьном классе возникают более мелкие группировки, состоящие из близких друзей, объединенных каким-то общим интересом. Тогда внутри формальной группы переплетаются две структуры отношений формальные и неформальные.

Но неформальная группа может возникать и сама по себе, не внутри определенной формальной группы, а вне ее, как само-

стоятельная. Иногда в рамках таких групп (скажем, в группе туристов, отправившихся в поход), несмотря на их неформальный характер, возникает совместная деятельность и тогда они приобретают некоторые черты формальных групп – в них выделяют определенные, хотя и кратковременные, позиции и роли.

Психологические исследования показывают, что в реальной действительности очень трудно вычлениить формальные и строго неформальные группы. Особенно это свойственно неформальным группам, которые возникали в рамках формальных. Поэтому в психологии рассматривается структура формальных и неформальных отношений, когда различаются не группы, а тип и характер отношений внутри них.

Различаются также между собой группы членства и референтные группы.

Различение было введено американским психологом Г. Хайменом, который при исследовании студенческой группы установил, что часть ее членов разделяют нормы поведения принятые не в этой группе, а в какой-то иной, на которую они ориентируются. Такие группы, в которые человек не включен реально, но нормы которой он принимает, Г. Хаймен назвал референтными.

Как отмечает социальный психолог Г.М. Андреева, в настоящее время встречается двоякое употребление термина «референтная группа»: иногда – как группа, противостоящая группе членства, иногда – как группа, возникающая внутри группы членства.

Встречается и более расширенное толкование референтной группы, при котором она может включать в себя индивидов, реально не входящих в одну группу. Например, для подростка референтную группу могут составить отец, близкий друг, кумир, литературный герой и т. п.

10.3. Основные направления исследования малых групп в социальной психологии

К исследованиям малых групп относят: 1) социометрическое, 2) социологическое, 3) школа «групповой динамики».

Социометрическое направление в изучении малых групп связано с именем Дж. Морено. Морено исходил из идеи о том, что

в обществе можно выделить две структуры отношений: макроструктуру (которая для Морено означала «пространственное» размещение индивидов в различных формах их жизнедеятельности) и микроструктуру, что, иными словами, означает структуру психологических отношений индивида с окружающими его людьми. Согласно Морено, все напряжения, конфликты, в том числе социальные, обусловлены несовпадением микро- и макроструктур: система симпатий и антипатий, выражающих психологические отношения индивида, часто не вмещается в рамки макроструктуры, а ближайшим окружением оказывается не обязательно окружение, состоящее из приемлемых в психологическом отношении людей (см. методические материалы).

Социологическое направление в изучении малых групп связано с традицией, которая была заложена в экспериментах Э. Мэйо. Теоретическое значение открытий Мэйо состоит в получении нового факта – существования в малой группе двух типов структур, открывшего широкую перспективу для исследований.

Школа «групповой динамики» представляет собой наиболее «психологическое» направление исследований малых групп и связана с именем К. Левина. Отвечая на главный вопрос о том, какие потребности двигают социальным поведением людей, «групповая динамика» пристально исследовала проблему внутригрупповых конфликтов, сопоставляла эффективность групповой деятельности в условиях кооперации и конкуренции, способы вынесения групповых решений. Этот перечень можно было бы продолжить, так как практически весь набор проблем малой группы был представлен в работах этого направления.

10.4. Общая характеристика динамических процессов в малой группе

Важнейшими из таких процессов являются следующие: процесс образования малых групп, причем сюда могут быть отнесены не только непосредственные способы формирования группы, но и такие психологические механизмы, которые делают группу группой, например феномен группового давления на индивида (который в традиционной социальной психологии к «групповой дина-

мике» не относится); процессы групповой сплоченности, лидерства и принятия групповых решений с той поправкой, что вся совокупность процессов управления группой и руководства ею не исчерпывается лишь феноменом лидерства и принятием группового решения, а включает в себя еще многие механизмы; явления групповой жизни, возникающие в развитии совместной деятельности; процессы образования коллектива.

Образование малой группы. Группы существуют в самых различных сферах общественной жизни, способы их образования весьма различны. Чаще всего они определяются внешними по отношению к группе факторами, например, условиями развития какого-либо социального института или организации, в рамках которых возникает малая группа. В более широком смысле можно сказать, что малая группа задается определенной потребностью общественного разделения труда и вообще функционирования общества. Так, производственная бригада создается в связи с возникновением нового производства, школьный класс – в связи с приходом нового поколения в систему образования, спортивная команда – в связи с развитием спорта в каком-то учреждении, районе и т.д. Во всех этих случаях причины возникновения малой группы лежат вне ее и вне индивидов, ее образующих, в более широкой социальной системе.

Вторая часть вопроса: как внешне заданная группа становится группой в психологическом значении этого слова. На этом пути возникают две возможности для исследований.

Первая, когда исследуется вопрос о принятии уже существующих норм групповой жизни каждым вновь вступающим в нее индивидом. Это не столько проблема собственно образования группы, сколько «подключения» к ней нового члена. В этом случае анализ можно свести к исследованию феномена давления группы на индивида, подчинения его группой.

Вторая, когда изучается процесс становления групповых норм и ценностей при условии одновременного вступления в группу многих индивидов и последующее все более полное принятие этих норм, разделение всеми членами группы групповых целей. В этом случае анализ можно свести к изучению формирования групповой сплоченности.

Хотя первая возможность в традиционной социальной психологии была реализована не в рамках групповой динамики, а в отдельной ветви, получившей название исследования конформизма.

То же можно сказать и о групповой сплоченности. Традиционно и она исследовалась не как условие развития реальных социальных групп, а как некоторая общая, абстрактная характеристика всякой, в том числе, лабораторной группы. Оба эти явления необходимо переосмыслить с точки зрения процесса превращения созданной внешними обстоятельствами группы в психологическую общность людей, в рамках которой организуется их деятельность, не просто как внешне предписанная, но как «присвоенная» группой.

Феномен группового давления. Этот феномен получил в социальной психологии наименование феномена конформизма.

Конформность констатируется там и тогда, где и когда фиксируется наличие конфликта между мнением индивида и мнением группы и преодоление этого конфликта в пользу группы. Мера конформности – это мера подчинения группе в том случае, когда противопоставление мнений субъективно воспринималось индивидом как конфликт.

Различают внешнюю конформность, когда мнение группы принимается индивидом лишь внешне, а на деле он продолжает ему сопротивляться, и внутреннюю (иногда именно это и называется подлинным конформизмом), когда индивид действительно усваивает мнение большинства. Внутренняя конформность и есть результат преодоления конфликта с группой в ее пользу.

В исследованиях конформности обнаружилась еще одна возможная позиция, которую оказалось доступным зафиксировать на экспериментальном уровне. Это – позиция негативизма. Когда группа оказывает давление на индивида, а он сопротивляется этому давлению, демонстрируя на первый взгляд крайне независимую позицию, во что бы то ни стало отрицая все стандарты группы, то это и есть случай негативизма. Лишь на первый взгляд негативизм выглядит как крайняя форма отрицания конформности. В действительности, как это было показано во многих исследованиях, негативизм не есть подлинная независимость. Напротив, можно сказать, что это есть специфический случай конформности: если индивид ставит своей целью любой ценой противостоять мнению группы, то он фактически вновь зависит от груп-

пы, ибо ему приходится активно продуцировать антигрупповое поведение, антигрупповую позицию или норму, т.е. быть привязанным к групповому мнению, но лишь с обратным знаком (многочисленные примеры негативизма демонстрирует, например, поведение подростков). Поэтому позицией, противостоящей конформности, является не негативизм, а самостоятельность, независимость.

Групповая сплоченность. В данном случае исследуется сам процесс формирования особого типа связей в группе, которые позволяют внешне заданную структуру превратить в психологическую общность людей, в сложный психологический организм, живущий по своим собственным законам.

Проблема групповой сплоченности опирается на понимание группы, прежде всего, как некоторой системы межличностных отношений, имеющих эмоциональную основу.

Сплоченность группы означает, что данный состав группы не просто возможен, но что он интегрирован наилучшим образом, что в нем достигнута особая степень развития отношений, а именно такая степень, при которой все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью. Это отличие сплоченности от совместимости.

Возникнув благодаря внешним обстоятельствам, малая группа «переживает» длительный процесс своего становления в качестве психологической общности. Важнейшим содержанием этого процесса является развитие групповой сплоченности. В ходе этого развития группа не просто продуцирует некоторые нормы и ценности, а члены ее не просто усваивают их. Осуществляется гораздо более глубокая интеграция группы, когда ценности о предметной деятельности группы все в большей степени разделяются отдельными индивидами, не потому, что они им больше или меньше «нравятся», а потому, что индивиды включены в саму их совместную деятельность. Деятельность же эта становится столь значимой в жизни каждого члена группы, что он принимает ее ценности не под влиянием развития коммуникаций, убеждения, но самим фактом своего все более полного и активного включения в деятельность группы. Главной детерминантой образования группы в психологическом значении этого слова выступает совместная

деятельность. Она есть, таким образом, не только внешне заданное условие существования данной группы, но и внутреннее основание ее существования.

10.5. Лидерство и руководство в малых группах

При характеристике динамических процессов в малых группах, естественно, возникает вопрос о том, как группа организуется, кто берет на себя функции ее организации, каков психологический рисунок деятельности по управлению группой?

Крайне важно сделать терминологические уточнения и привести понятия «лидер» и «руководитель».

Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя: 1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации; 2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство – элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений; 3) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры; 4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное; 5) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет; 6) процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности; 7) сфера деятельности лидера – в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя

шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Как видно из приведенных соображений, лидер и руководитель имеют, тем не менее, дело с однопорядковым типом проблем, а именно, они призваны стимулировать группу, нацеливать ее на решение определенных задач, заботиться о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены.

Хотя по происхождению лидер и руководитель различаются, в психологических характеристиках их деятельности существуют общие черты, что и дает право при рассмотрении проблемы зачастую описывать эту деятельность как идентичную, хотя это, строго говоря, не является вполне точным.

Чтобы изучить психологическое содержание деятельности руководителя, можно использовать знание механизма лидерства, но одно знание этого механизма ни в коем случае не дает полной характеристики деятельности руководителя.

Поэтому последовательность в анализе данной проблемы должна быть именно такой: сначала выявление общих характеристик механизма лидерства, а затем интерпретация этого механизма в рамках конкретной деятельности руководителя.

Лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Таким образом, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми. Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немислим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре.

Выяснить действительные возможности лидера – значит выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы. Мера влияния лидера на группу также не является величиной постоянной, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других, напротив, снижаться. Иногда понятие лидера отождествляется с понятием «авторитет», что не

вполне корректно: конечно, лидер выступает как авторитет для группы, но не всякий авторитет обязательно означает лидерские возможности его носителя. Лидер должен организовать решение какой-то задачи, авторитет такой функции не выполняет, он просто может выступать как пример, как идеал, но вовсе не брать на себя решение задачи. Поэтому феномен лидерства – это весьма специфическое явление, не описываемое никакими другими понятиями.

К. Левин обозначил три стиля лидерства.

Сравнительная характеристика трех стилей управления

Формальная сторона	Содержательная сторона
<i>Авторитарный стиль</i>	
Деловые, краткие распоряжения. Запреты без снисхождения с угрозой. Четкий язык, неприветливый тон. Похвала и порицание субъективны. Эмоции не принимаются в расчет. Позиция лидера – вне группы.	Дела в группе планируются заранее (во всем объеме). Определяются лишь непосредственные цели, дальние – неизвестны. Голос руководителя – решающий.
<i>Демократический стиль</i>	
Распоряжения и запреты – с советами. Позиция лидера – внутри группы.	Мероприятия планируются не заранее, а в группе. За реализацию предложений отвечают все. Все разделы работы не только предлагаются, но и собираются.
<i>Либеральный стиль</i>	
Тон – конвенциальный. Отсутствие похвалы, порицаний. Никакого сотрудничества. Позиция лидера – незаметно в стороне от группы.	Дела в группе идут сами собой. Лидер не дает указаний. Разделы работы складываются из отдельных интервалов или происходят от нового лидера.

Тема 11. Психология больших социальных групп

11.1. Содержание и структура психологии большой социальной группы

«Большие», в количественном отношении, образования людей разделяются на два вида: случайно, стихийно возникшие, достаточно кратковременно существующие общности, куда относятся толпа, публика, аудитория, социальные группы, т.е. группы, сложившиеся в ходе исторического развития общества, занимающие определенное место в системе общественных отношений каждого конкретного типа общества и потому долговременные, устойчивые в своем существовании. К этому второму виду относятся социальные классы, различные этнические группы, профессиональные группы, половозрастные группы.

Для всех больших социальных групп характерны некоторые общие признаки, отличающие эти группы от малых групп.

В больших группах существуют специфические регуляторы социального поведения – нравы, обычаи и традиции. Их существование обусловлено наличием специфической общественной практики, с которой связана данная группа, относительной устойчивостью, с которой воспроизводятся исторические формы этой практики. Не последнюю роль в психологической характеристике больших групп играет зачастую наличие специфического языка. Для этнических групп – это само собой разумеющаяся характеристика, для других групп «язык» может выступать как определенный жаргон, например, свойственный профессиональным группам, такой возрастной группе, как молодежь.

Однако каждая разновидность этих групп обладает своеобразием: нельзя выстраивать в один ряд класс, нацию, какую-либо профессию и молодежь. Поэтому все общие характеристики больших групп должны быть наполнены специфическим содержанием.

Структура психологии большой социальной группы включает в себя целый ряд элементов. В широком смысле это – различные психические свойства, психические процессы и психические состояния, этими же элементами обладает психика отдельного человека. Исследователи (Г.Г. Дилигенский, А.И. Горячева, Ю.В. Бромлей и

др.) выделяют две составные части в ее содержании: 1) психический склад как более устойчивое образование (к которому могут быть отнесены социальный или национальный характер, нравы, обычаи, традиции, вкусы и т.п.) и 2) эмоциональная сфера как более подвижное динамическое образование (в которую входят потребности, интересы, настроения). Каждый из этих элементов должен стать предметом специального социально-психологического анализа.

Что касается соотношения психологических характеристик большой группы и сознания каждой отдельной личности, в нее входящей, то психологические характеристики группы представляют собой то типичное, что характерно всем индивидам, и, следовательно, вовсе не сумму черт, свойственных каждой личности.

Иными словами: психология группы есть то общее, что присуще в той или иной мере всем представителям данной группы, т.е. типичное для них, порожденное общими условиями существования. Это типичное не есть одинаковое для всех, но именно общее.

«Психический склад» группы и «психический склад» личностей, в нее входящих, не совпадают полностью. В формировании психологии группы доминирующую роль играет коллективный опыт, зафиксированный в знаковых системах, а этот опыт не усваивается в полной и одинаковой мере каждой личностью. Мера его усвоения соединяется с индивидуальными психологическими особенностями.

При изучении психологии больших социальных групп могут применяться методы, традиционные для социологии, включая различные приемы статистического анализа. Кроме этого, при изучении больших групп социальная психология использует также приемы, принятые в языкознании, поскольку в определенной степени ей приходится здесь иметь дело с анализом знаковых систем.

Существенный вклад в исследование психологии больших социальных групп внесен концепцией «социальных представлений», разработанной во французской психологической школе (С. Московией). Под социальным представлением в этой концепции понимается обыденное представление какой-либо группы о тех или иных социальных явлениях, т.е. способ интерпретации и осмысления повседневной реальности. При помощи социальных представлений каждая группа строит определенный образ социального мира, его институтов, власти, законов, норм. Социальные

представления – инструмент не индивидуального, а именно группового социального познания. По существу через анализ социальных представлений различных больших групп познается их психологический облик.

11.2. Особенности психологии социальных классов

Термин «класс» имеет различное содержание для американских и европейских исследователей. Для европейцев, по мнению Г. Линдсея и Э. Аронсона, понятие это более «реально», так как идентификация с классом более очевидна, достаточно часто сопряжена с определением политической принадлежности. Для американской культуры вообще нехарактерно оперирование понятиями «рабочий класс», «буржуазия» и т.п., но гораздо привычнее термины «средний класс», «низший класс» и т.п. Это связано с тем, что в социологических теориях социальная структура описывается при помощи такого понятия, как «социоэкономический статус», а не «социальный класс». Естественно, что это не может не сказаться на различиях в трактовке структуры психологии класса. При всех обстоятельствах, однако, важно учесть, что сущность социально-психологического анализа состоит в том, чтобы выявить связь между психологическими характеристиками группы и образцами поведения ее членов.

Одним из самых значимых элементов являются классовые потребности. Поскольку классовое положение определяет объем и состав материальных и духовных благ, которыми каждый член класса располагает, постольку оно же задает и определенную структуру потребностей, относительное психологическое значение и удельный вес каждой из них. Общие условия труда и быта рабочего класса определяют в целом структуру его потребностей, а положение отдельных слоев – ее варианты.

Важным элементом эмоциональной сферы классовой психологии являются интересы. Конкретное содержание классовых интересов также задается всей системой отношений, в которую данный класс включен в определенном типе общества. Интерес формируется как интерес всей группы, но каждый член класса включен не только в данную группу, он – член многих социальных

групп: во-первых, внутри самого класса есть много подгрупп, различающихся по уровню квалификации, по сферам занятости и т.д.; во-вторых, каждый представитель класса может в то же самое время быть членом какой-либо группы в сфере образования (например, в школе или вузе), где он непосредственно взаимодействует с членами другого класса. Возникает переплетение различных интересов, каждый из которых определен принадлежностью к значимой социальной группе.

Кроме потребностей и интересов, к психологии класса иногда относят так называемые «социальные чувства», определенные характеристики эмоциональных состояний, свойственных группе. Понятие «социальное чувство» не является общепризнанным в литературе, поэтому использовать его можно лишь как описательное определение некоторого состояния эмоциональной сферы группы.

В некоторых классификациях компонентов классовой психологии вводятся еще и другие элементы, такие как «набор социальных ролей» и осознание его, а также «социальную ориентацию личности» (систему ее ценностных ориентации, норм поведения и осознания целей жизнедеятельности).

Важнейшим компонентом классовой психологии является «психический склад», который описывается как некоторый психический облик, проявляющийся в определенном способе поведения и деятельности, на основании которого можно реконструировать те нормы, которыми руководствуется данная социальная группа. Этот облик проявляется в социальном характере. Социальный характер проявляется в типичном устоявшемся образе действий представителей разных классов в разных ситуациях их жизнедеятельности и отличает представителей данного класса от представителей других классов.

Кроме социального характера, психический склад раскрывается в привычках и обычаях, а также в традициях класса. Все эти образования играют роль регуляторов поведения и деятельности членов социальной группы, а потому имеют огромное значение в понимании психологии группы, дают важнейшую характеристику такого комплексного признака класса, как его образ жизни. Привычки и обычаи складываются под влиянием определенных жизненных условий, но в дальнейшем закрепляются и выступают именно как регуляторы поведения.

Степень и мера проявления привычек и обычаев в качестве регулятора социального поведения не одинакова для различных классов различных эпох. Так, установлено, что прочнее всего привычки и обычаи сохраняются, даже в современных обществах, прежде всего в крестьянстве. Большой город с разветвленной системой общения способствует, напротив, известному смешиванию обычаев, привычек и традиций разных социальных групп.

11.3. Психологические особенности этнических групп

В отличие от психологии классов психологические особенности различных этнических групп и прежде всего наций исследованы значительно лучше.

Национальная (этническая) принадлежность индивида является чрезвычайно значимым для социальной психологии фактором потому, что она фиксирует определенные характеристики той микросреды, в условиях которой формируется личность. Способ осознания этнической принадлежности, прежде всего национальной, зависит от конкретных социально-исторических условий существования данной этнической группы. На уровне обыденного сознания можно зафиксировать целый ряд характеристик, которые свойственны именно данной этнической группе.

Наиболее разработанным вопросом является вопрос о психическом облике наций. Как синоним «психическому складу нации» употребляются понятия «национальный характер», «национальное самосознание», «национальная психология».

Национальный характер в качестве элемента психического склада может быть рассмотрен лишь как фиксация каких-то типических черт, которые проявляются наиболее отчетливо именно в тех случаях, когда выступают не отдельные люди, а группы. При выявлении таких типических, общих черт национального характера нельзя их абсолютизировать: во-первых, потому что в реальных обществах в любой группе людей переплетаются национальные и социальные характеристики. Во-вторых, потому, что любая черта из выделенных в национальных характерах различных групп не может быть жестко привязана только к данной нации; каждая

из них, строго говоря, является общечеловеческой: нельзя сказать, что какому-то народу присуще трудолюбие, а другому – общительность. Поэтому речь идет не столько о каких-то «наборах» черт, сколько о степени выраженности той или другой черты в этом наборе, о специфике ее проявления.

Основной сферой проявления национального характера является разного рода деятельность, поэтому исследование национального характера возможно при помощи изучения продуктов деятельности: наряду с исследованием обычаев и традиций особую роль играет здесь анализ народного искусства и языка. Язык важен еще и потому, что передача черт национального характера осуществляется в процессе социализации прежде всего при посредстве языка. Относительная устойчивость черт национального характера, несмотря на изменчивость социальной среды, объясняется тем, что возникает определенная инерция, обеспечиваемая путем межпоколенной передачи опыта.

В этнических группах иногда фиксируются и такие элементы психического склада, как темперамент и способности. Однако этот вопрос до сих пор не решен в социальной психологии однозначно: некоторые исследователи вообще отрицают правомерность выявления специфики темперамента и способностей для различных этнических групп. Причиной этого являются те многочисленные наслоения, которые имеются в исследованиях проблем наций. Что касается темперамента, то высказывается мнение, что речь должна идти лишь о выявлении специфических сочетаний преобладающих типов темперамента, а не о жестком «привязывании» определенного типа темперамента к определенной этнической группе. Еще сложнее вопрос о способностях. При исследовании способностей используются тесты. Как справедливо отмечают многие авторы, всякий тест не может по своей сущности учитывать специфику различных культур, в условиях которых он применяется. Отсюда возможность занижения результатов тестовых испытаний, которая оказывается лишь результатом неадаптированного теста к специфическим условиям данной культуры. Область изучения психологии наций тесно связана с политической проблемой равенства наций, поэтому игнорировать эти аспекты и в сугубо профессиональном социально-психологическом анализе нельзя.

Возникновение этнических стереотипов связано с развитием этнического самосознания, осознания собственной принадлежности к определенной этнической группе. Присущая всякой группе психическая общность выражается в формировании определенного «мы-чувства». Для этнических групп «мы-чувство» фиксирует осознание особенностей своей собственной группы, отличие ее от других групп. Образ других групп при этом часто упрощается, складывается под влиянием межэтнических отношений, формирующих особую установку на представителя другой группы. При этом играет роль прошлый опыт общения с другой этнической группой. Если эти отношения в прошлом носили враждебный характер, такая же окраска переносится и на каждого вновь встреченного представителя этой группы, чем и задается негативная установка.

Сам факт осознания особенностей своей этнической группы не содержит в себе предубеждения против других групп. Но так дело обстоит до тех пор, пока осуществляется констатация этих различий. Возникает явление этноцентризма – склонности воспринимать все жизненные явления с позиции «своей» этнической группы, рассмотренной как эталон, т.е. при известном ее предпочтении. Таким образом, этноцентризм – сочувственная фиксация черт своей группы. Она не обязательно подразумевает формирование враждебного отношения к другим группам, хотя этот оттенок и может возникнуть при определенных обстоятельствах. Это зависит от типа общественных отношений, от содержания национальной политики, от исторического опыта взаимодействия между народами.

Важной характеристикой психологии этнических групп является относительность психологических различий между группами. В этнические стереотипы вторгаются различного рода внеэтнические влияния, прежде всего, социально-исторические, политические, а также обусловленные содержанием культуры и т.д.

Тема 12. Психология межгрупповых отношений

12.1. Проблема межгрупповых отношений

Подобно тому, как проблема группы в социальной психологии включает в себя анализ и малых, и больших групп, область межгрупповых отношений предполагает изучение отношений как между большими, так и между малыми группами. Специфика социальной психологии не в том, какие «единицы» анализа имеются в виду, а в том, каков тот угол зрения, который характеризует ее подход.

Что именно исследует социальная психология в области межгрупповых отношений?

Принципиальное отличие социально-психологического угла зрения на проблему заключается в том, что здесь в центре внимания (в отличие от социологии) стоят не межгрупповые процессы и явления сами по себе или их детерминация общественными отношениями, а внутреннее отражение этих процессов, т.е. когнитивная сфера, связанная с различными аспектами межгруппового взаимодействия. Социально-психологический анализ концентрирует внимание на проблеме отношений, возникающих в ходе взаимодействия между группами, как внутренней, психологической категории. Однако в отличие от когнитивистской ориентации такое понимание предполагает не только самую тесную связь субъективного отражения межгрупповых отношений с реальной деятельностью исследуемых групп, но и детерминацию ею всех когнитивных процессов, сопровождающих эти отношения.

Природа межгруппового восприятия заключается в том, что здесь мы имеем дело с упорядочением индивидуальных когнитивных структур, связыванием их в единое целое; это не простая сумма восприятия чужой группы индивидами, принадлежащими к субъекту восприятия, но именно совершенно новое качество, групповое образование. Оно обладает двумя характеристиками: для группы-субъекта восприятия это «целостность», которая определяется как степень совпадения представлений членов этой группы о другой группе («все» и так-то или «не все» думают о другой группе так-то). Относительно группы-объекта восприятия это «унифицированность», которая показывает степень распространения представлений о другой группе на отдельных ее

членов («все» в другой группе такие или «не все»). Целостность и унифицированность – специфические структурные характеристики межгруппового восприятия. Динамические его характеристики также отличаются от динамических характеристик межличностного восприятия: межгрупповые социально-перцептивные процессы обладают большей устойчивостью, консервативностью, ригидностью, поскольку их субъектом является не один человек, а группа, и формирование таких процессов не только более длительный, но и более сложный процесс, в который включается как индивидуальный жизненный опыт каждого члена группы, так и опыт «жизни» группы.

Совместная межгрупповая деятельность не сводится только к непосредственному взаимодействию, межгрупповые отношения и, в частности, представления о «других группах», могут возникать и при отсутствии непосредственного взаимодействия между группами, как, например, в случае отношений между большими группами. Т.е., межгрупповая деятельность может выступать как в форме непосредственного взаимодействия различных групп, так и в своих крайне опосредованных безличных формах, например, через обмен ценностями культуры, фольклора и т.п. Например, образ «другого» (другой страны, другого народа) формируется во все не обязательно в ходе непосредственного взаимодействия, но на основе впечатлений, почерпнутых из художественной литературы, средств массовой информации и т.п.

Как сама природа межгруппового восприятия, так и зависимость его от характера культуры обуславливает особо важную роль стереотипов в этом процессе. Восприятие чужой группы через стереотип – явление широко распространенное. В нем необходимо различать две стороны: стереотип помогает быстро и достаточно надежно категоризировать воспринимаемую группу, т.е. отнести ее к какому-то более широкому классу явлений. В этом качестве стереотип необходим и полезен, поскольку дает относительно быстрое и схематичное знание. В то же время он способствует формированию межгрупповой враждебности, так как происходит поляризация оценочных суждений.

Предлагаемый подход к анализу межгрупповых отношений является дальнейшим развитием принципа деятельности: межгрупповое восприятие, которое было выделено как специфически

социально-психологический предмет исследования в области межгрупповых отношений, само по себе интерпретируется с точки зрения конкретного содержания совместной деятельности различных групп. Разработка этой проблемы на экспериментальном уровне позволяет по-новому объяснить многие феномены, полученные в традиционных экспериментах.

12.2. Методологическое и практическое значение проблематики межгрупповых отношений

В научном плане введение проблематики межгрупповых отношений в социальную психологию имеет большое значение для обогащения знаний о самих группах. Характер межгруппового взаимодействия влияет и на внутригрупповые процессы. Была предпринята серия исследований о влиянии межгруппового взаимодействия на такие внутригрупповые процессы, как удовлетворенность от принадлежности к группе, характер межличностных отношений в группе, точность их восприятия членами группы, групповые решения и др. Проводились эксперименты, выявлявшие сравнительные характеристики групповых процессов в зависимости от места, занимаемого группой в межгрупповом соревновании, и от восприятия группой этого места (т.е. от субъективной оценки меры собственного успеха). Удалось установить, что в случае стабильной неудачи группы в ней значительно ухудшается качество межличностных отношений: уменьшается число связей по типу взаимной симпатии, увеличивается число негативных выборов, наблюдается сдвиг в сторону повышения числа конфликтов. В качестве косвенного результата было обнаружено, что сам интерес к проблемам межличностных отношений более интенсивно выражен в «неуспешных» группах. Это является показателем того, что недостаточная интегрированность группы совместной деятельностью снижает показатели ее эффективности: внимание членов группы концентрируется не столько на отношениях деятельности зависимости, сколько на отношениях межличностных.

Кроме того, эти данные важны для понимания того, что малая группа не может ни при каких обстоятельствах рассматриваться как изолированная система: для объяснения любого внут-

ригруппового процесса необходимо выйти за рамки малой группы. Перспектива исследований психологии межгрупповых отношений включает в себя два направления: отношения между группами «по горизонтали», т.е. между группами, не связанными отношениями подчинения, а существующими как бы «рядом» (школьный класс со школьным классом, бригада с бригадой, если речь идет о малых группах, или нация с нацией, демографическая группа с демографической группой, если речь идет о больших группах, и т.д.). Как вариант этого направления – взаимоотношения разных, но не соподчиненных групп: семья, школа, спортивная секция и т.д. Второе направление – отношения между группами «по вертикали», т.е. в системе некоторой их иерархии: бригада, цех, завод, объединение и т.п. Реализация такой перспективы будет важным фактором «доставивания» социальной психологии, поскольку расширит в значительной мере сферу ее практического применения, включит ее в более широкий круг социальных проблем. В условиях современного этапа развития нашего общества это – важная социальная функция науки, способствующая стабилизации общественных отношений.

Тема 13. Психология массовидных явлений

13.1. Стихийные группы и массовые движения

Существует особая разновидность, которую в строгом смысле слова нельзя назвать «группой». Это кратковременные объединения большого числа лиц, часто с весьма различными интересами, но, тем не менее, собравшихся вместе по какому-либо определенному поводу и демонстрирующих какие-то совместные действия. Членами такого временного объединения являются представители разных больших организованных групп: классов, наций, профессий, возрастов и т.д. Такая «группа» чаще возникает стихийно, не обязательно четко осознает свои цели, но, тем не менее, может быть весьма активной. Среди стихийных групп в соци-

ально-психологической литературе чаще всего выделяют толпу, массу, публику.

Толпа образуется на улице по поводу самых различных событий: дорожно-транспортного происшествия, поимки правонарушителя, недовольства действиями представителя власти или просто проходящего человека. Длительность ее существования определяется значимостью инцидента: толпа зевак может разойтись, как только элемент зрелищности ликвидирован. В другом случае, особенно, когда это связано с выражением недовольства каким-либо социальным явлением (не привезли продукты в магазин, отказались принимать или выдавать деньги в сберкассе) толпа может все более и более возбуждаться и переходить к действиям, например к движению в сторону какого-либо учреждения. Ее эмоциональный накал может при этом возрастать, порождая агрессивное поведение участников, в толпе могут возникать элементы организации, если находится человек, который сумеет ее возглавить. Но если даже такие элементы возникли, они очень нестабильны: толпа легко может смести возникшую организованность. Стихия остается основным фоном поведения толпы, приводя часто к его агрессивным формам.

Масса обычно описывается как более стабильное образование с довольно нечеткими границами. Масса может выступать не обязательно как сиюминутное образование, подобно толпе; она может оказаться в значительно большей степени организованной, когда определенные слои населения достаточно сознательно собираются ради какой-либо акции: манифестации, демонстрации, митинга. В этом случае более высока роль организаторов: они обычно выдвигаются не непосредственно в момент начала действий, а известны заранее как лидеры тех организованных групп, представители которых приняли участие в данном массовом действии. В действиях массы поэтому более продуманы и конечные цели, и тактика поведения. Вместе с тем, как и толпа, масса достаточно разнородна, в ней тоже могут сосуществовать, так и сталкиваться различные интересы, поэтому ее существование может быть неустойчивым.

Публика – это тоже кратковременное собрание людей для совместного времяпрепровождения в связи с каким-то зрелищем – на трибуне стадиона, в большом зрительном зале, на площади пе-

ред динамиком при прослушивании важного сообщения. В более замкнутых помещениях, например в лекционных залах, публику часто именуют аудиторией. Публика всегда собирается ради общей и определенной цели, поэтому она более управляема, в частности в большей степени соблюдает нормы, принятые в избранном типе организации зрелищ. Но и публика остается массовым собранием людей, и в ней действуют законы массы. Достаточно и здесь какого-либо инцидента, чтобы публика стала неуправляемой. Известны драматические случаи, к которым приводят неумные страсти, например болельщиков футбола на стадионах и т.п.

Способы воздействия, реализуемые в стихийных группах, достаточно традиционны.

Заражение можно определить как бессознательную невольную подверженность индивида определенным психическим состояниям. Она проявляется через передачу определенного эмоционального состояния, или «психического настроя». Поскольку это эмоциональное состояние возникает в массе, действует механизм многократного взаимного усиления эмоциональных воздействий общающихся людей. Индивид здесь не испытывает организованного преднамеренного давления, но просто бессознательно усваивает образцы чьего-то поведения, лишь подчиняясь ему.

Особой ситуацией, где усиливается воздействие через заражение, является ситуация паники. *Паника* – стихийно возникающее состояние и поведение большой совокупности людей, находящихся в условиях поведенческой неопределенности, повышенной эмоциональной возбужденности от бесконтрольного чувства страха.

Характеристики паники:

- возникает в группах большой численности;
- вызывается чувством направленного страха, основанного на реальной или мнимой угрозе;
- для людей характерно поведенческая неопределенность: состояние растерянности, хаотичность в действиях и неадекватность поведения в целом.

Факторы, способствующие возникновению паники:

- общая психическая атмосфера тревоги и неуверенности большой группы людей в случаях опасности или в результате

продолжительного периода переживания негативных эмоций и чувств;

- наличие возбуждающих и стимулирующих панику слухов;
- личностные качества людей и наличие предрасположенности к панике;
- стечение общих, частных и конкретных условий жизни большой группы в каждый конкретный период времени.

Психические особенности поведения людей в панике:

- человек испытывает лёгкое чувство страха, но сомневается в реальности событий;
- в состоянии страха пытается проверить информацию с помощью других людей;
- испытывают чувство страха, информацию не проверяют, остаются при первом впечатлении;
- сразу начинает паниковать, даже не пытаясь что-то узнать или проверить.

Возникновение панических состояний связано со следующими характеристиками людей:

- высокий уровень образованности тормозит развитие психических состояний; низкий уровень образованности способствует паническим настроениям людей;
- чаще паникуют люди из плохо обеспеченных семей, с низким уровнем материального благосостояния;
- легче подвергаются панике женщины и дети.

Мера, в которой различные аудитории поддаются заражению, зависит от общего уровня развития личностей, составляющих аудиторию, и – более конкретно – от уровня развития их самосознания. Чем выше уровень развития общества, тем критичнее отношение индивидов к силам, автоматически увлекающим их на путь тех или иных действий или переживаний, тем, следовательно, слабее действие механизма заражения.

Внушение представляет собой особый вид воздействия, а именно целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека на другого или на группу. При внушении осуществляется процесс передачи информации, основанный на ее некритическом восприятии. Часто всю информацию, передаваемую

от человека к человеку, классифицируют с точки зрения меры активности позиции коммуникатора, различая в ней сообщение, убеждение и внушение. Именно эта третья форма информации связана с некритическим восприятием. Предполагается, что человек, принимающий информацию, в случае внушения не способен на ее критическую оценку.

Легче поддаются внушению:

- дети;
- люди утомленные, ослабленные физически;
- люди, доверяющие источнику информации.

Подражание имеет ряд общих черт с явлениями заражения и внушения, однако его специфика состоит в том, что здесь осуществляется не простое принятие внешних черт поведения другого человека или массовых психических состояний, но воспроизведение индивидом черт и образцов демонстрируемого поведения.

Различается несколько видов подражания: логическое и нелогическое, внутреннее и внешнее, подражание-мода и подражание-обычай, подражание внутри одного социального класса и подражание одного класса другому. Подражание осуществляется от внутреннего к внешнему (т.е. внутренние образцы вызывают подражание раньше, чем внешние: духу религии подражают раньше, чем обрядам); низшие (имеются в виду низшие по социальной лестнице) подражают высшим (провинция – центру, дворянство – королевскому двору) и т.д.

Между тем подражание ребенка взрослому, например, развивается по совсем иным законам, чем взаимоотношение классов в обществе.

В каждом случае осуществление воздействия при помощи указанных способов наталкивается на ту или иную степень критичности личностей, составляющих массу. Воздействие вообще не может быть рассмотрено как однонаправленный процесс: всегда существует и обратное движение – от личности к оказываемому на нее воздействию. Особое значение все это приобретает в стихийных группах. Стихийные группы и демонстрируемое в них массовое поведение и массовое сознание являются существенным компонентом различных социальных движений.

13.2. Социальные движения

Социальные движения – особый класс социальных явлений, который должен быть рассмотрен в связи с анализом психологической характеристики больших социальных групп и массового стихийного поведения.

Социальное движение представляет собой достаточно организованное единство людей, ставящих перед собой определенную цель, как правило, связанную с каким-либо изменением социальной действительности.

Социальные движения обладают различным уровнем:

- широкие движения с глобальными целями (Например, борьба за мир, за разоружение, против ядерных испытаний, за охрану окружающей среды и т.п.);
- локальные движения, которые ограничены либо территорией, либо определенной социальной группой (за равноправие женщин, за права сексуальных меньшинств и т.д.);
- движения с сугубо прагматическими целями в очень ограниченном регионе (Например, за смещение кого-либо из членов администрации муниципалитета).

Особенности социальных движений:

- базируется всегда на определенном общественном мнении, которое как бы подготавливает социальное движение, хотя впоследствии само формируется и укрепляется по мере развития движения;
- имеет в качестве цели изменение ситуации в зависимости от его уровня: то ли в обществе в целом, то ли в регионе, то ли в какой-либо группе;
- в ходе организации движения формулируется его программа, с той или другой степенью разработанности и четкости;
- движение отдает себе отчет в тех средствах, которые могут быть использованы для достижения целей, в частности в том, допустимо ли насилие как одно из средств;
- всякое социальное движение реализуется в той или иной степени в различных проявлениях массового поведения, включая демонстрации, манифестации, митинги, съезды и пр.

- исходным пунктом всякого социального движения является проблемная ситуация, которая и дает импульс возникновению движения.

Механизмы присоединения к движению:

- *фундаментальные* определяются условиями существования конкретной социальной группы, ее статусом, устойчивым интересом по отношению к какому-либо явлению, политическому решению, законодательству;

- *сиюминутные* порождены проблемной ситуацией, общественным инцидентом, новым политическим актом в большей степени обоснованы чисто эмоциональными реакциями на происходящее в обществе или группе.

Соотношения позиций большинства и меньшинства. Во всяком социальном движении актуальна проблема выделения «несогласных», более радикальных, решительных и т.д. Не учет его позиции может ослабить движение. Следовательно, необходим диалог, обеспечивающий права меньшинства, перспективы для торжества и его точки зрения.

Переговоры меньшинства с большинством могут быть успешными при соблюдении следующих условий:

- последовательный стиль поведения;
- проработка стиля переговоров: умение достигать компромисса, снимать излишнюю категоричность, готовность к продвижению по пути поиска продуктивного решения.

Лидер такого специфического типа массового поведения должен обладать особыми чертами:

- наиболее полно выражать и отстаивать цели, принятые участниками;
- внешне импонировать довольно большой массе людей;
- его имидж должен быть предметом его повседневного внимания;
- необходима прочность позиции и авторитета лидера.

Данные качества лидера способствуют удержанию движения в принятых рамках поведения, не допускающих легкости изменения избранной тактики и стратегии действий.

Таким образом, социальные движения – сложнейшее явление общественной жизни со своими специфическими социально-психологическими характеристиками.

13.3. Массовая коммуникация – общение больших социальных групп

Коммуникация в переводе с латинского слова *communico* означает общение. Коммуникацию следует понимать как обмен мыслями, чувствами, знаниями и проч., между индивидами. Массовая коммуникация представляет собой систему, состоящую из источника сообщений и их получателя, связанных между собой физическим каналом движения сообщений. Такими каналами являются: а) печать (газеты, журналы, брошюры, книги массовых изданий, листовки, плакаты); б) радио и телевидение – сеть широкоэмитательных станций и аудиторий, имеющих радио – и телеприёмные устройства; в) кино, обеспеченное постоянным притоком фильмов и сетью проекционных установок; г) звукозапись (система производства и распространения грампластинок, магнитофонных роликов или кассет); видеозапись.

Согласно определению отечественного ученого Б. Фирсова, «массовая коммуникация – процесс распространения информации с помощью технических средств (печать, радио, кинематограф, телевидение) на численно большие рассредоточенные аудитории». Б. Фирсов выделяет в процессе коммуникации три фазы: 1) докоммуникативную, 2) коммуникативную и 3) послеккоммуникативную.

Первая фаза характеризуется запросами и ожиданиями аудитории. Вторая – непосредственной реализацией этих запросов. Третья – использованием полученной информации.

Основная функция массовой коммуникации заключается в обеспечении взаимосвязи между элементами общности (индивидами, социальными группами, классами) и между самими общностями с целью поддержания динамического единства и целостности данного социального образования. Массовая коммуникация, распространяя информацию о фактах, событиях, социальных и культурных ценностях как международного, так и регионального

характера, реализует свою основную функцию, решая следующие социальные задачи: А) Создает и поддерживает общую «картину мира». Б) Создает и поддерживает «картину отдельной общности». В) Передает от поколения к поколению ценности культуры. Г) Предоставляет массовой аудитории развлекательную, тонизирующую информацию.

Массовая коммуникация – это систематическое распространение сообщений среди численно больших, рассредоточенных аудиторий с целью воздействия на оценки, мнения и поведение людей.

Средства и предпосылки массовой коммуникации. Основными средствами массовой коммуникации являются печать, радио, кино и телевидение, которые определяются также как средства массовой информации. Материальной предпосылкой возникновения массовой коммуникации в 1-й половине 20 века стало создание технических устройств, позволивших осуществить быструю передачу и массовое тиражирование больших объёмов словесной, образной и музыкальной информации. Собираательно комплексы этих устройств, обслуживаемых работниками высокой профессиональной специализации, принято называть «средствами массовой информации и пропаганды» или «средствами массовой коммуникации». Эффективность массовой коммуникации определяется не только целями и задачами воздействия на читателей, слушателей, зрителей передаваемых сообщений, но и соответствием их содержания и формы постоянным и текущим информационным нуждам людей.

Согласно Лазарсфельду и Р. Мертону массовая коммуникация представляет собой поток коммуникативных действий с целью (помимо чисто информационных, просветительских целей): 1) присвоения статуса общественным проблемам, личностям, организациям и общественным движениям; 2) укрепления социальных норм; 3) непреднамеренное преобразовывание энергии людей от активного участия к пассивному знанию.

Чарльз Кули под коммуникацией понимал механизм, с помощью которого осуществляются и развиваются все многообразные человеческие взаимоотношения, символы, заключенные в разуме, а также средства для передачи их в пространстве и сохранения во времени.

1. Массовая аудитория (она анонимна, пространственно рас-средоточена, но делится на группы по интересам и т.п.).

2. Социальная значимость информации.

3. Наличие технических средств, обеспечивающих регулярность, скорость, тиражированность информации, передачу ее на расстояние, хранение и многоканальность (в современную эпоху всеми отмечается преобладание визуального канала).

Участниками массовой коммуникации являются не индивиды, а некие собирательные образы, как то: народ, армия и т.д.

Тема 14. Социально-психологические проблемы исследования личности

14.1. Проблема личности в социальной психологии

Личность (с позиций социальной психологии) – это системное качество, которое приобретает индивид во взаимодействии с социальным окружением.

Это взаимодействие протекает в двух ведущих формах: общении и совместной деятельности.

В структуре проявлений личности можно выделить три глобальные составляющие:

- индивид,
- персона,
- индивидуальность.

Индивид – это психосоматическая организация личности, делающая ее представителем человеческого рода.

Персону образуют социально-типические образования личности, что, как правило, обусловлено сходным для большинства людей влиянием социального окружения.

Индивидуальность – это своеобразное сочетание особенностей, отличающих одного: человека от другого (это и индивидуально-неповторимые особенности организма, и те, которые следует отнести к уникальным свойствам личности).

Ключевыми системообразующими признаками личности выступают:

- эмоциональность,
- активность,
- саморегуляция,
- побуждения.

Эмоциональность – это совокупность качеств личности, определяющих динамику возникновения, протекания и прекращения эмоциональных состояний; чувствительность к эмоциогенным ситуациям.

Активность – характеристика личности, определяющая интенсивность, продолжительность, частоту и разнообразие выполняемых действий или деятельностей какого-либо рода.

Саморегуляция – это системная характеристика, отражающая способность личности к устойчивому функционированию в различных условиях жизнедеятельности. Значение этой характеристики проявляется в намеренной регуляции личностью параметров своего функционирования (состояния, поведения, деятельности, взаимодействия с окружением), которые оцениваются субъектом как желаемые.

Побуждения – это мотивационный компонент характера.

Психологи часто характеризуют людей на основе определенной совокупности (или системы) черт.

Черты личности – это обобщенные ее характеристики, представляющие собой ряд взаимосвязанных психологических признаков.

Можно привести примеры нескольких наиболее фундаментальных черт (или факторов) личности таких как: 1) эмоциональность; 2) доминантность; 3) моральность и т.д.

Наиболее фундаментальными чертами (или факторами) личности являются:

- эмоциональность;
- доминантность;
- моральность т.д.

Основными составляющими личности являются:

1) темперамент – особенности нейродинамической организации индивида;

2) потребностно-мотивационная сфера включает различные потребности (испытываемые человеком нужды в определенных условиях жизнедеятельности и развития), мотивы (связанные

с удовлетворением определенных потребностей побуждения к деятельности) и направленность (система устойчивых предпочтений и мотивов личности, ориентирующих динамику ее развития, задающая главные тенденции ее поведения);

3) эмоционально-волевая сфера;

4) когнитивно-познавательная сфера;

5) характер – совокупность устойчивых, преимущественно прижизненно формируемых свойств;

6) способности – сочетание психических свойств, являющихся условием успешного выполнения какой-либо одной или нескольких видов деятельности.

Личность человека можно охарактеризовать пятью основными потенциалами. Они играют роль динамических доминант, задающих направленность процессу развития личности.

Познавательный потенциал определяется, прежде всего, объемом и качеством информации, которой располагает личность. Он также включает в себя психологические качества, обеспечивающие продуктивность познавательной деятельности человека.

Морально-нравственный потенциал обуславливается приобретенными личностью в процессе социализации нравственно-этическими нормами, жизненными целями, убеждениями, устремлениями. Речь идет о единстве психологических и идеологических моментов в сознании и самосознании личности, которые вырабатываются с помощью эмоционально-волевых и интеллектуальных механизмов и, реализуются в ее мироощущении, мировоззрении, мироотношениях.

Творческий потенциал определяется наличным репертуаром умений и навыков, способностями к действию (созидательному и/или разрушительному, продуктивному или репродуктивному) и мерой их реализации в определенной сфере (или сферах) деятельности или общения.

Коммуникативный потенциал оценивается степенью общительности, характером и прочностью контактов, устанавливаемых индивидом с другими людьми. Эта способность выражается в богатстве системы и репертуара социальных ролей, которые исполняет личность.

Эстетический потенциал обуславливается уровнем и интенсивностью ее художественных потребностей, а также тем, как она

их удовлетворяет. Эстетическая активность личности реализуется и в «творчестве» (профессиональном или самодеятельном) и в «потреблении» произведений искусства.

Факторы формирования личности:

- биологическая наследственность;
- физическое окружение;
- культура;
- групповой опыт;
- уникальный индивидуальный опыт.

Данные факторы в полной мере проявляются в процессе социализации личности

Эриксон в своих взглядах на развитие личности придерживался так называемого эпигенетического принципа:

генетическая предопределенность стадий, которые в своём личностном развитии обязательно проходит человек от рождения до конца своих дней.

Наиболее существенный вклад Эриксона в теорию личностного развития состоит в выделении и описании восьми жизненных *психологических кризисов*, неизбежно наступающих у каждого человека:

1. Кризис доверия-недоверия (в течение первого года жизни).
2. Автономия в противоположность сомнениям и стыду.
3. Проявление инициативности в противовес чувству вины (примерно от 3-6 лет).
4. Трудолюбие в противоположность комплексу неполноценности(7-12 лет).
5. Личностное самоопределение в противоположность индивидуальной серости и конформизму(12-18 лет).
6. Интимность и общительность в противоположность личностной психологической изолированности (около 20 лет).
7. Забота о воспитании нового поколения в противоположность «погружению в себя» (между 30-60 гг.).
8. Удовлетворенность прожитой жизнью в противоположность отчаянию (старше 60 лет).

Становление личности в концепции Эриксона понимается как смена этапов, на каждом из которых происходит качественное преобразование внутреннего мира человека и радикальное изменение его отношений с окружающими людьми.

В результате этого, он как личность приобретает нечто новое, характерное именно для данного этапа развития и сохраняется у него в течение жизни.

Новые личностные черты возникают лишь на основе предыдущего развития.

Формируясь и развиваясь как личность, человек приобретает не только положительные качества, но и недостатки.

14.2. Характеристика психологических типов личности

С точки зрения типологии К.Г. Юнга каждый человек имеет не только индивидуальные черты, но и черты, свойственные одному из психологических типов. Этот тип показывает относительно сильные и относительно слабые места в функционировании психики и тот стиль деятельности, который предпочтительнее для конкретного человека. Каждого человека можно описать в терминах одного из юнговских психологических типов. При этом типология не отменяет всего многообразия человеческих характеров, не устанавливает непреодолимых преград, не мешает людям развиваться, не налагает ограничений на свободу выбора человека. Психологический тип – это структура, каркас личности. Множество разных людей одного и того же типа, имея большое сходство во внешности, манерах, особенностях речи и поведения, не будут похожи друг на друга абсолютно во всем. Каждый человек имеет свой интеллектуальный и культурный уровень, свои представления о добре и зле, свой жизненный опыт, собственные мысли, чувства, привычки, вкус.

Знание своего типа личности при этом помогает людям найти именно свои средства к достижению целей, быть успешными в жизни, выбирая наиболее приемлемые виды деятельности и достигая в них наилучших результатов. К.Г. Юнг ввел новые понятия, которые легли в основу типологии и позволили применить аналитические методы к изучению психики. Юнг утверждал, что каждый человек изначально ориентирован на восприятие либо внешних сторон жизни (внимание преимущественно направлено на объекты внешнего мира), либо внутренних (внимание преимущественно направлено на субъект). Такие способы осознания мира,

себя и своей связи с миром он назвал *установками* человеческой психики. Юнг определил их как экстраверсию и интроверсию:

«*Экстраверсия* есть, до известной степени, переложение интереса вовне, от субъекта к объекту» [К.Г. Юнг. Психологические типы. – СПб.: «Ювента» – М.: «Прогресс – Универс», 1995].

Интроверсией Юнг назвал обращение интереса внутрь, когда «мотивирующая сила принадлежит, прежде всего, субъекту, тогда как объекту принадлежит самое большее вторичное значение» [К.Г. Юнг. Психологические типы. – СПб.: «Ювента» – М.: «Прогресс – Универс», 1995].

В мире нет ни чистых экстравертов, ни чистых интровертов, но каждый из нас более склонен к одной из этих установок и действует преимущественно в ее рамках.

Далее К.Г. Юнг ввел понятие *психологических функций*. Опыт работы с пациентами дал ему основания утверждать, что одни люди лучше оперируют с логической информацией (рассуждения, умозаключения, доказательства), а другие – с эмоциональной (отношения людей, их чувства). Одни обладают более развитой интуицией (предчувствие, восприятие в целом, инстинктивное схватывание информации), другие – более развитыми ощущениями (восприятие внешних и внутренних раздражителей). Юнг выделил на этом основании четыре базовые функции: *мышление, чувство, интуицию, ощущение* и определил их так:

Мышление есть та психологическая функция, которая приводит данные содержания представлений в понятийную связь. Мышление занято истинностью и основано на внеличных, логических, объективных критериях.

Чувство есть функция, придающая содержанию известную ценность в смысле принятия или отвержения его. Чувство основано на оценочных суждениях: хорошо – плохо, красиво – некрасиво.

Интуиция есть та психологическая функция, которая передает субъекту восприятие бессознательным путем. Интуиция – это своего рода инстинктивное схватывание, достоверность интуиции покоится на определенных психических данных, осуществление и наличность которых остались, однако, неосознанными.

Ощущение – та психологическая функция, которая воспринимает физическое раздражение. Ощущение базируется на прямом опыте восприятия конкретных фактов.

Наличие у каждого человека всех четырех психологических функций дает ему целостное и уравновешенное восприятие мира. Однако эти функции развиваются не в одинаковой степени. Обычно одна функция доминирует, давая человеку реальные средства для достижения социального успеха. Другие функции неизбежно отстают от нее, что ни в коем случае не является патологией, а их «отсталость» проявляется лишь в сравнении с доминирующей. «Как показывает опыт, основные психологические функции редко или почти никогда не имеют равной силы или одинаковой степени развития у одного и того же индивидуума. Если же у человека, например, мышление оказывается на одном уровне с чувством, то, как писал Юнг, речь идет «об относительно неразвитом мышлении и чувстве. Равномерная сознательность и бессознательность функций является признаком примитивного состояния духа».

По доминирующей функции, которая накладывает свой отпечаток на весь характер индивида, Юнг определял *типы: мыслительный, чувствующий, интуитивный, ощущающий*. Доминирующая функция подавляет проявления остальных функций, но не в равной степени. Юнг утверждал, что «чувствующий тип больше всего подавляет свое мышление, потому что мышление, скорее всего, способно мешать чувству. И мышление исключает, главным образом, чувство, ибо нет ничего, что было бы так способно мешать и искажать его, как именно ценности чувства». Здесь мы видим, что Юнг определял чувство и мышление как альтернативные функции. Точно так же он определил и другую пару альтернативных функций: интуиция – ощущение. Юнг разделил все психологические функции на два *класса: рациональные* (мышление и чувство) и *иррациональные* (интуиция и ощущение).

«*Рациональное* есть разумное, соотносящееся с разумом, соответствующее ему». Юнг определял разум, как ориентацию на нормы и объективные ценности, накопленные в социуме.

Иррациональное по Юнгу – это не что-то противоразумное, а лежащее вне разума, на разуме не основанное.

И рациональный, и иррациональный подход могут сыграть свою роль в решении разных ситуаций. Юнг писал: «слишком большое ожидание или даже уверенность в том, что для каждого конфликта должна существовать возможность разумного разре-

шения, может помешать его действительному разрешению на иррациональном пути».

Используя введенные понятия, Юнг построил типологию. Для этого он рассмотрел каждую из четырех психологических функций в двух установках: как в экстравертной, так и в интровертной и определил соответственно 8 психологических типов. Он утверждал: «как экстравертированный, так и интровертированный тип может быть или мыслительным, или чувствующим, или интуитивным, или ощущающим». Подробные описания типов Юнг привел в своей книге «Психологические типы».

Психологические типы личности по Юнгу

	Рациональные	Иррациональные
Экстраверты	Экстравертный мыслительный тип Экстравертный чувствующий тип	Экстравертный ощущающий тип Экстравертный интуитивный тип
Интроверты	Интровертный мыслительный тип Интровертный чувствующий тип	Интровертный ощущающий тип Интровертный интуитивный тип

Не следует забывать, что живой человек, хотя и принадлежащий к какому-то из типов личности, не станет всегда проявлять типологические черты. Речь идет лишь о предпочтениях: ему удобнее, легче поступать в соответствии со своим психологическим типом. Каждый человек успешнее в деятельности, свойственной его типу личности, но он при желании имеет полное право развивать в себе и применять в жизни и в работе и свои слабые качества. Юнг писал, что при попытках изменить тип личности человек «становится невротическим, и его излечение возможно только через выявление естественно соответствующей индивидууму установки».

14.3. Социализация личности

Понятие "социализация" связано с такими понятиями, как "воспитание", "обучение", "развитие личности".

Социализация осуществляется через ряд условий, которые могут быть названы факторами.

Таковыми факторами социализации являются:

- целенаправленное воспитание,
- обучение,
- случайные социальные воздействия в деятельности и общении.

Воспитание и обучение (в узком смысле) – это специально организованная деятельность с целью передачи социального опыта индивиду (ребенку) и формирования у него определенных, социально желательных стереотипов поведения, качеств и свойств личности.

Случайные социальные воздействия имеют место в любой социальной ситуации, т.е. когда взаимодействуют два или более индивида. Например, разговор взрослых о своих проблемах может достаточно сильно повлиять на ребенка, но это едва ли можно назвать воспитательным процессом.

В процессе социализации осуществляется включение индивида в социальные отношения и благодаря этому может происходить изменение его психики. Известно, что у человека есть психические процессы, отличные от психических процессов у животных. Констатируя такое отличие, Л.С Выготский выделяет "низшие психические функции" (НПФ) и "высшие" (ВПФ). НПФ (наглядно-действенное мышление, произвольное внимание, эмоциональная память и др.) есть у животных и человека

Таким образом, понятия "развитие психики" и "социализация" пересекаются, но не тождественны друг другу. Развитие психики включает в себя спонтанные процессы, обусловленные созреванием (то, что наблюдается у животных или людей, лишенных общения с другими людьми, например, Маугли), и социальное развитие ВПФ.

Таким образом, *социализация* двусторонний процесс, включающий в себя:

- с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей;
- с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду.

По Эриксону социализация начинается с рождения и заканчивается смертью.

Существует несколько социально-психологических механизмов социализации:

Идентификация – это отождествление индивида с некоторыми людьми или группами, позволяющее усваивать разнообразные нормы, отношения и формы поведения, которые свойственны окружающим.

Примером идентификации является *полоролевая типизация* – процесс приобретения индивидом психических особенностей и поведения, характерных для представителей определенного пола.

Подражание является сознательным или бессознательным воспроизведением индивидом модели поведения, опыта других людей (в частности, манер, движений, поступков и т. д.);

Внушение – процесс неосознанного воспроизведения индивидом, внутреннего опыта, мыслей, чувств и психических состояний тех людей, с которыми он общается.

Социальная фасилитация – стимулирующее влияние поведения одних людей на деятельность других, в результате которого их деятельность протекает свободнее и интенсивнее ("фасилитация" означает "облегчение").

На активность индивида при выполнении того или иного задания, как правило, благоприятно влияет присутствие других людей, вовлеченных в ту же деятельность.

Людям больше нравится посещать театры, когда они полны, обедать, когда другие тоже едят, и бегать, соревнуясь с другими, а не в одиночестве. В основе данного феномена лежит тот факт, что поведение одного человека влияет на поведение другого.

Конформность – осознание расхождения во мнениях с окружающими людьми и внешнее согласие с ними, реализуемое в поведении.

Ряд авторов выделяют четыре психологических механизма социализации:

Имитация – осознанное стремление ребенка копировать определенную модель поведения.

Идентификация – усвоение детьми родительского поведения, установок и ценностей как своих собственных.

Стыд – переживания разоблачения и позора связанного с реакцией других людей.

Чувство вины – переживание разоблачения и позора, связанные с наказанием самого себя, вне зависимости от других людей.

Первые два механизма являются позитивными; стыд и вина – негативные механизмы, запрещающие или подавляющие определенное поведение.

Основные направления социализации соответствуют ключевым сферам жизнедеятельности человека:

- поведенческой,
- эмоционально-чувственной,
- познавательной,
- бытийной,
- морально-нравственной,
- межличностной.

Таким образом, в процессе социализации люди обучаются:

- как себя вести,
- эмоционально реагировать на различные ситуации,
- переживать и проявлять различные чувства,
- каким образом познавать окружающий природный и социальный мир,
- как организовывать свой быт,
- каких морально-этических ориентиров придерживаться,
- как эффективно участвовать в межличностном общении и совместной деятельности.

В западной психологии проблема социализации разрабатывается преимущественно в русле психоанализа и интеракционизма.

Согласно психоанализу, социализация – это вхождение якобы изначально асоциального или даже антисоциального индивида в общественную среду и адаптация к ее условиям.

Интеракционизм описывает социализацию как следствие межличностного взаимодействия людей, ведущего к их согласию через взаимно конформное поведение.

Виды социализации личности:

- первичная;
- вторичная.

Первичная – сфера межличностных отношений. Мы не выбираем свое окружение – оно навязано нам волею судьбы. Осваивая свой первичный социальный мир (прежде всего родителей, вообще близких людей), мы идентифицируем себя с этим миром первичной социализации.

Вторичная социализация – сфера социальных отношений. Перед индивидом открывается вся широта социальных отношений. Любой акт вторичной социализации сопряжен с необходимостью включения в сферу влияния социального института. Миры вторичной социализации совсем не похожи на мир первичной социализации ребенка в семье – они полны условностей, норм, правил, ограничений, искусственных ситуаций и т.д.

Агенты и институты социализации – это помощники человека в процессе его социализации, какие-либо люди и учреждения.

Агенты социализации конкретные люди, ответственные за обучение культурным нормам и освоение социальных ролей. Институты социализации учреждения, влияющие на процесс социализации и направляющие его.

Агенты первичной социализации выполняют множество функций, они взаимозаменяемы, так как они универсальны. К ним относятся:

- семья,
- друзья,
- воспитатели, учителя.

Агенты вторичной социализации – второй эшелон влияния. С ними ребенок реже контактирует, эти контакты менее длительные и их воздействие, как правило, менее глубокое, чем у первичных агентов. Агенты вторичной социализации выполняют одну-две функции, они не взаимозаменяемы, так как они специализированы. К ним относятся:

- представители администрации учебного заведения,
- трудовые коллективы,
- армии,
- милиции,

- представители церкви,
- государства,
- сотрудники СМИ.

14.4. Ценностно-нормативная система личности

Структурными единицами личности, позволяющими проследить, анализировать все виды деятельности человека, объяснять смену его внутренних психологических побуждений, являются ценности, установки, нормы. Ценности и нормы составляют единую нормативную систему, которая регулирует поведение людей и социальных групп в обществе. Ценностно-нормативная система является ориентиром при выборе способа действий, проверяет и отбирает идеалы, выстраивает цели, содержит способы достижения этих целей. Ценности и нормы являются частью сознания как отдельного человека, так и общественного сознания, частью культуры. Ценности – это идеи, идеалы, цели, к которым стремится человек и общество. Существуют общепринятые ценности: *универсальные* (любовь, престиж, уважение, безопасность, знание, деньги, вещи, национальность, свобода, здоровье); *внутригрупповые* (политические, религиозные); *индивидуальные* (личностные). Ценности объединяются в системы, представляя собой определенную иерархическую структуру, которая меняется с возрастом и обстоятельствами жизни. Одновременно в сознании человека существует не более дюжины ценностей, которыми он может руководствоваться.

Ценности – это социальное понятие, природный объект которого приобретает социальное значение и является или может являться объектом деятельности. Нельзя противопоставлять ценности и поведение (поведение отражает ценности и само составляет ценность). Функции ценностей разнообразны. Они: являются ориентиром жизни человека; необходимы для поддержания социального порядка, выступают как механизм социального контроля; воплощаются в поведении и участвуют в нормообразовании.

Классификация ценностей по Г. Оллпорту: 1) теоретические; 2) социальные; 3) политические; 4) религиозные; 5) эстетические; 6) экономические.

Обычаи и нравы являются стержнем нормативной системы. Нравы более связаны фундаментальными устоями общества и потребностями; они считаются само собой разумеющимися и несут эмоциональную нагрузку. Табу – это нравы, выраженные в негативной форме.

Обычаи – относительно длительные стандартизованные действия, рассматриваемые как обязательные в надлежащих ситуациях.

Но они не абсолютно обязательны. Обычаи не планируются. Когда говорят об обычаях (способ приготовления пищи, ее типы, использование мебели и т.п.), подчеркивают их «бездушный» привычный характер. Это своеобразные привычки, мысли и действия, обеспечивающие высокую степень предсказуемости поведения в определенных ситуациях. Они, как и нравы, не оспариваются, относительно неизменны. Некоторые обычаи можно нарушать, но полное нарушение строго наказывается обществом вплоть до изгнания. Ритуалы должны соблюдаться более жестко.

Ритуалы связаны с важнейшими событиями социальной, семейной и духовной жизни этноса. Их сущность состоит в соблюдении внешней формы, в подчеркивании обязательности регламентирующих правил. *Ритуал* – исторически сложившаяся, связанная с мистическими верованиями стереотипная форма массового поведения, имеющая церемониальный характер.

Ритуалы выполняют многочисленные социально-психологические функции, оправдывающие и объясняющие их существование: укрепление сплоченности группы, трансляция опыта, социальных и трудовых навыков от поколения к поколению, социализации и, наконец, средство развлечения, отдыха, удовлетворения эстетических потребностей членов группы. Такие компоненты коллективной психики, как общность нравственных ценностей, образа мыслей, коллективных настроений и чувств, наполняющие ритуальное действие, способствуют формированию и существованию социальной интеграции. К психологическим функциям относят способность регулировать психическую стабильность, создавать уверенность в трудных кризисных ситуациях общественной и личной жизни человека, выявлять у участников ритуала положительные эмоции.

Различаются также нормы нравственности и морали. Нормы нравственности – исторические нормы, более устойчивые, неред-

ко идеализированные, могут существовать в форме заповедей, носят эталонный характер; нормы морали не абсолютны и даже могут быть безнравственными. В рамках одной нормативной системы конкретного человека на осознаваемом и неосознаваемом уровнях могут сосуществовать внутренне противоречивые и даже взаимоисключающие моральные нормы.

Важное место в нормативной системе занимают правовые нормы. *Правовые нормы* – нормы закона – носят исторический характер, нейтральны (равнообязательны), текстуально закреплены, изданы компетентными государственными органами, содержат четкое, однозначное описание вариантов поведения. *Нормы права* – специфическая социальная техника, цель которой в том, чтобы люди соблюдали желательное социальное поведение под страхом принуждения, которое применяется в случае противоправного поведения.

Общее с моральными нормами: они основываются на имеющихся представлениях о справедливости. Отличие состоит в том, что нормы права разрабатываются, требуют посредничества стабильной власти, а моральные нормы складываются стихийно.

Правовые нормы отличаются большей регламентированностью, они скоординированы в системы законов. Санкции и принуждение у правовых норм более жесткие, включая применение силы; моральные нормы имеют оценочную нагрузку. Нормы закона – часть правовых норм. Ключевое понятие в определении закона – порядок и справедливость.

14.5. Гендерные роли

Гендерные роли – один из видов социальных ролей, набор ожидаемых образцов поведения (или норм) для мужчин и женщин. Роль в социальной психологии определяется как набор норм, определяющих, как должны вести себя люди в данной социальной позиции. В настоящее время не существует единой теории социальных ролей как таковой. Гендерные роли, их характеристики, происхождение и развитие рассматриваются в рамках различных социологических, психологических и биосоциальных теорий. Но имеющиеся исследования позволяют сделать вывод о том, что

на их формирование и развитие у человека оказывают влияние общество и культура, закрепленные в них представления о содержании и специфике гендерных ролей. А в ходе исторического развития общества содержание гендерных ролей подвергается изменениям. Удар по убеждению в том, что мужчины и женщины от природы созданы для выполнения определенных ролей, нанесла Маргарет Мид (M. Mead) в книге "Пол и темперамент". Ее наблюдения за жизнью племен в Новой Гвинее убедительно это опровергают. Наблюдаемые ею женщины и мужчины исполняли совершенно различные роли, иногда прямо противоположные принятым для каждого пола стереотипам. Одна из идей, декларируемых женским движением 70-х годов, состояла в том, что традиционные гендерные роли сдерживают личностное развитие и реализацию имеющегося потенциала. Она послужила толчком для концепции Сандры Бем (S. Bem), в основе которой лежит понятие андрогинии, согласно которой любой человек, независимо от его биологического пола, может соединять в себе традиционно мужские и традиционно женские качества (такие люди получили наименование андрогинны).

Многообразие гендерных ролей в различных культурах и в разные эпохи свидетельствует в пользу гипотезы о том, что наши гендерные роли формируются культурой.

Гендерные роли зависят не только от культуры, но и от исторической эпохи. И.С. Кон отметил, что традиционная система дифференциации половых ролей и связанных с ними стереотипов фемининности-маскулинности отличалась следующими характерными чертами: женские и мужские виды деятельности и личные качества отличались очень резко и казались полярными; эти различия освящались религией или ссылками на природу и представлялись нерушимыми; женские и мужские функции были не просто взаимодополнительными, но и иерархическими, женщине отводилась зависимая, подчиненная роль. Сейчас практически во всех культурах в отношении гендерных ролей происходят радикальные изменения, в частности, и на постсоветском пространстве, однако не так быстро, как хотелось бы.

14.6. Социальные установки

Формирование *социальных установок* личности отвечает на вопрос: как усвоенный социальный опыт преломлен личностью и конкретно проявляет себя в ее действиях и поступках? Понятие, которое в определенной степени объясняет выбор мотива, есть понятие *социальной установки*.

Существует понятие установка и аттитюд – социальная установка.

Установка рассматривается общепсихологически как готовность сознания к определенной реакции, бессознательный феномен (Узнадзе). Традиция изучения социальных установок сложилась в западной социальной психологии и социологии. В западной социальной психологии для обозначения социальных установок используется термин «аттитюд». Понятие аттитюда, интенсивно разрабатывавшееся в американской социальной психологии, родственно понятию установки, поскольку ключевым словом в его определении также является "готовность". Это психологическое переживание человеком ценностей, значения, смысла социальных объектов, способность обобщенно оценивать окружающий мир.

Понятие аттитюда было определено как «психологическое переживание индивидом ценности, значения, смысла социального объекта», или как «состояние сознания индивида относительно некоторой социальной ценности».

Аттитюд понимался всеми как:

- определенное состояние сознания и НС;
- выражающее готовность к реакции;
- организованное;
- на основе предшествующего опыта;
- оказывающее направляющее и динамическое влияние

на поведение.

Таким образом, были установлены зависимость аттитюда от предшествующего опыта и его важная регулятивная роль в поведении.

Функции аттитюдов:

1. *Приспособительная* (утилитарная, адаптивная) – аттитюд направляет субъекта к тем объектам, которые служат достижению его целей.

2. *Функция знания* – аттитюд дает упрощенные указания относительно способа поведения по отношению к конкретному объекту.

3. *Функция выражения* (ценности, саморегуляции) – аттитюд выступает как средство освобождения субъекта от внутреннего напряжения, выражения себя как личности.

4. *Функция защиты* – аттитюд способствует разрешению внутренних конфликтов личности.

Через усвоение установок происходит социализация.

Выделяют:

1. *Базовые* – система убеждений (ядро Личности). Формируется в детстве, систематизируется в подростковом возрасте, а оканчивается в 20 – 30 лет, а затем не меняется и выполняет регулирующую функцию.

2. *Периферийные* – ситуативные, могут меняться от социальной обстановки.

Установочная система – это система базовых и периферийных установок. Она индивидуальна для каждого человека.

В 1942 г. М. Смитом была определена *трехкомпонентная структура установки*:

1. *Когнитивный компонент* – осознание объекта социальной установки (на что направлена установка).

2. *Эмоциональный компонент* (аффективный) – оценка объекта установки на уровне симпатии и антипатии.

3. *Поведенческий компонент* – последовательность поведения по отношению к объекту установки.

Если эти компоненты согласованы между собой, то установка будет выполнять регулирующую функцию. А в случае рассогласования установочной системы, человек ведет себя по-разному, установка не будет выполнять регулирующую функцию.

II. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОСТИ В ГРУППЕ

МЕТОДИКА 1. ОЦЕНКА АГРЕССИВНОСТИ В ОТНОШЕНИЯХ

Флегматичный человек редко проявляет себя как интересный собеседник, но и с чрезмерно агрессивным, набрасывающимся как тигр из засады, неприятно общаться.

Методика А. Ассингера ("опросник Ассингера [Асингера]") определяет, достаточно ли человек корректен в отношении с окружающими и легко ли общаться с ним. Для большей объективности ответов можно провести взаимооценку, когда коллеги отвечают на вопросы друг за друга. Это поможет понять, насколько верна их самооценка

Подчеркните ответ:

I. Склонны ли Вы искать пути к примирению после очередного служебного конфликта?

1. Всегда.
2. Иногда.
3. Никогда.

II. Как Вы ведете себя в критической ситуации?

1. Внутренне кипите.
2. Сохраняете полное спокойствие.
3. Теряете самообладание.

III. Каким считают Вас коллеги?

1. Самоуверенным и завистливым.
2. Дружелюбным.
3. Спокойным и независтливым.

IV. Как Вы отреагируете, если Вам предложат ответственную должность?

1. Примете ее с некоторыми опасениями.
2. Согласитесь без колебаний.
3. Откажетесь от нее ради собственного спокойствия.

V. Как Вы будете себя вести, если кто-то из коллег без разрешения возьмет с Вашего стола бумагу?

1. Выдадите ему "по первое число".
2. Заставите вернуть.
3. Спросите, не нужно ли ему еще что-нибудь.

VI. Какими словами Вы встретите мужа (жену), если он (она) вернулся с работы позже обычного?

1. "Что это тебя так задержало?"
2. "Где ты торчишь допоздна?"
3. "Я уже начал(а) волноваться".

VII. Как Вы ведете себя за рулем автомобиля?

1. Стараетесь ли обогнать машину, которая "показала вам хвост"?

2. Вам все равно, сколько машин Вас обошло.
3. Помчитесь с такой скоростью, чтобы никто не догнал Вас.

VIII. Какими Вы считаете свои взгляды на жизнь?

1. Сбалансированными.
2. Легкомысленными.
3. Крайне жесткими.

IX. Что Вы предпринимаете, если не все удастся?

1. Пытаетесь свалить вину на другого.
2. Смиряетесь.
3. Становитесь впредь осторожнее.

X. Как Вы отреагируете на фельетон о случаях распущенности среди современной молодежи?

1. "Пора бы уже запретить им такие развлечения".
2. "Надо создать им возможность организованно и культурно отдыхать".
3. "И чего мы столько с ними возимся?"

XI. Что Вы ощущаете, если место, которое Вы хотели занять, досталось другому?

1. "И зачем я только на это нервы тратил?"
2. "Видно, его физиономия шефу приятнее".

3. "Может быть, мне это удастся в другой раз".

XII. Как Вы смотрите страшный фильм?

1. Боитесь.
2. Скучаете.
3. Получаете искреннее удовольствие.

XIII. Если из-за дорожной пробки вы опаздываете на важное совещание?

1. Будете нервничать во время заседания.
2. Попытаетесь вызвать снисходительность партнеров.
3. Огорчитесь.

XIV. Как Вы относитесь к своим спортивным успехам?

1. Обязательно стараетесь выиграть.
2. Цените удовольствие почувствовать себя вновь молодым.
3. Очень сердитесь, если не везет.

XV. Как Вы поступите, если Вас плохо обслужили в ресторане?

1. Стерпите, избегая скандала.
2. Вызовите метрдотеля и сделаете ему замечание.
3. Отправитесь с жалобой к директору ресторана.

XVI. Как Вы себя поведете, если Вашего ребенка обидели в школе?

1. Поговорите с учителем.
2. Устроите скандал родителям "малолетнего преступника".
3. Посоветуете ребенку дать сдачи.

XVII. Какой, по-вашему, Вы человек?

1. Средний.
2. Самоуверенный.
3. Пробивной.

XVIII. Что Вы ответите подчиненному, с которым столкнулись в дверях учреждения, если он начал извиняться перед вами?

1. "Простите, это моя вина".
2. "Ничего, пустяки".
3. "А повнимательней Вы быть не можете?!"

XIX. Как Вы отреагируете на статью в газете о случаях хулиганства среди молодежи?

1. "Когда же, наконец, будут приняты конкретные меры?!"
2. "Надо бы ввести телесные наказания".
3. "Нельзя все валить на молодежь, виноваты и воспитатели!"

XX. Представьте, что Вам предстоит заново родиться, но уже животным. Какое животное Вы предпочтете?

1. Тигра или леопарда.
2. Домашнюю кошку.
3. Медведя.

Теперь внимательно просмотрите подчеркнутые ответы. Суммируйте номера ответов.

Результаты:

45 и более очков. Вы излишне агрессивны, притом нередко бываете неуравновешенным и жестоким по отношению к другим. Вы надеетесь добраться до управленческих "верхов", рассчитывая на собственные методы, добиться успеха, жертвуя интересами окружающих. Поэтому Вас не удивляет неприязнь сослуживцев, но при малейшей возможности Вы стараетесь их за это наказать.

36-44 очка. Вы умеренно агрессивны, но вполне успешно идете по жизни, поскольку в Вас достаточно здорового честолюбия и самоуверенности.

35 и менее очков. Вы чрезмерно миролюбивы, что обусловлено недостаточной уверенностью в собственных силах и возможностях. Это отнюдь не значит, что Вы как травинка гнетесь под любым ветерком. И все же больше решительности Вам не помешает!

Если по семи и более вопросам Вы набрали по три очка и менее чем по семи вопросам – по одному очку, то взрывы Вашей агрессивности носят скорее разрушительный, чем конструктивный характер. Вы склонны к непродуманным поступкам и ожесточенным дискуссиям. Вы относитесь к людям пренебрежительно и своим поведением провоцируете конфликтные ситуации, которых вполне могли бы избежать.

Если же по семи и более вопросам Вы получите по одному очку и менее, чем по семи вопросам – по три очка, то Вы чрезмерно замкнуты. Это не значит, что Вам не присущи вспышки агрессивности, но Вы подавляете их уж слишком тщательно.

МЕТОДИКА 2. СОЦИОМЕТРИЯ

Термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимоотношений в группе. Основоположник социометрии извест-

ный американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено не случайно так назвал этот метод. Совокупность межличностных отношений в группе составляет, по Дж. Морено, ту первичную социально-психологическую структуру, характеристики которой во многом определяют не только целостные характеристики группы, но и душевное состояние человека. Внедрение этого метода в исследования отечественных психологов связано с именами Е.С. Кузьмина, Я.Л. Коломинского, Б.А. Ядова, И.П. Волкова и др. Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Вместе с официальной или формальной структурой общения, отражающей рациональную, нормативную, обязательную сторону человеческих взаимоотношений, в любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неофициального или неформального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий. Особенности такой структуры во многом зависят от ценностных ориентации участников, их восприятия и понимания друг друга, взаимооценок и самооценок. Как правило, неформальных структур в группе возникает несколько, например, структуры взаимоподдержки, взаимовлияния, популярности, престижа, лидерства и др. Неформальная структура зависит от формальной структуры группы в той степени, в которой индивиды подчиняют свое поведение целям и задачам совместной деятельности, правилам ролевого взаимодействия. С помощью социометрии можно оценить это влияние. Социометрические методы позволяют выразить внутригрупповые отношения в виде числовых величин и графиков и таким образом получить ценную информацию о состоянии группы.

Для социометрического исследования важно, чтобы любая структура неформального характера, хотим мы этого или нет, всегда в тех или иных отношениях проецировалась на формальную структуру, т.е. на систему деловых, официальных отношений, и тем самым влияла на сплоченность коллектива, его продуктивность. Эти положения проверены экспериментом и практикой.

Наиболее общей задачей социометрии является изучение неофициального структурного аспекта социальной группы и царящей в ней психологической атмосферы.

Социометрическая процедура

Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной. Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т. д.

При этом социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант – непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. Если в группе насчитывается, скажем, 12 человек, то в указанном случае каждый из опрашиваемых может выбрать 11 человек (кроме самого себя). Таким образом, теоретически возможное число сделанных каждым членом группы выборов по направлению к другим членам группы в указанном примере будет равно $(N-1)$, где N – число членов группы. Точно так же и теоретически возможное число полученных субъектом выборов в группе будет равно $(N-1)$. Указанная величина $(N-1)$ полученных выборов является основной количественной константой социометрических измерений. При непараметрической процедуре эта теоретическая константа является одинаковой как для индивидуума, делающего выборы, так и для любого индивидуума, ставшего объектом выбора. Достоинством данного варианта процедуры является то, что

она позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре. Однако при увеличении размеров группы до 12 – 16 человек этих связей становится так много, что без применения вычислительной техники проанализировать их становится весьма трудно.

Другим недостатком непараметрической процедуры является большая вероятность получения случайного выбора. Некоторые испытуемые, руководствуясь личным мотивом, нередко пишут в опросниках: «Выбираю всех». Ясно, что такой ответ может иметь только два объяснения: либо у испытуемого действительно сложилась такая обобщенная аморфная и недифференцированная система отношений с окружающими (что маловероятно), либо испытуемый заведомо дает ложный ответ, прикрываясь формальной лояльностью к окружающим и к экспериментатору (что наиболее вероятно).

Анализ подобных случаев заставил некоторых исследователей попытаться изменить саму процедуру применения метода и таким образом снизить вероятность случайного выбора. Так родился второй вариант – параметрическая процедура с ограничением числа выборов. Испытуемым предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов группы. Например, в группе из 25 человек каждому предлагают выбрать лишь 4 или 5 человек. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения» или «лимита выборов».

Многие исследователи считают, что введение «социометрического ограничения» значительно превышает надежность социометрических данных и облегчает статистическую обработку материала. С психологической точки зрения социометрическое ограничение заставляет испытуемых более внимательно относиться к своим ответам, выбирать для ответа только тех членов группы, которые действительно соответствуют предлагаемым ролям партнера, лидера или товарища по совместной деятельности. Лимит выборов значительно снижает вероятность случайных ответов и позволяет стандартизировать условия выборов в группах различной численности в одной выборке, что и делает возможным сопоставление материала по различным группам.

В настоящее время принято считать, что для групп в 22-25 участников минимальная величина «социометрического ограничения» должна выбираться в пределах 4 – 5 выборов. Существенное отличие второго варианта социометрической процедуры состоит в том, что социометрическая константа (N-1) сохраняется только для системы получаемых выборов (т. е. из группы к участнику). Для системы отданных выборов (т. е. в группу от участника) она измеряется новой величиной d (социометрическим ограничением). Введением величины d можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определять величину d по одинаковой для всех групп вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предложили в свое время Дж. Морено и Е.Дженнингс:

$P(A) = d/(N-1)$; где P – вероятность случайного события (A) социометрического выбора; N – число членов группы. Обычно величина P(A) выбирается в пределах 0,20 – 0,30. Подставляя эти значения в формулу (1) для определения d с известной величиной N, получаем искомое число «социометрического ограничения» в выбранной для измерений группе.

Недостатком параметрической процедуры является невозможность раскрыть многообразие взаимоотношений в группе. Возможно выявить только наиболее субъективно значимые связи. Социометрическая структура группы в результате такого подхода будет отражать лишь наиболее типичные, «избранные» коммуникации. Введение «социометрического ограничения» не позволяет судить об эмоциональной экспансивности членов группы.

Социометрическая процедура может иметь целью:

а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;
б) выявление «социометрических позиций», т.е. относительного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;

в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Социометрическая карточка или социометрическая анкета составляется на заключительном этапе разработки программы.

В ней каждый член группы должен указать свое отношение к другим членам группы по выделенным критериям (например, с точки зрения совместной работы, участия в решении деловой задачи, проведения досуга, в игре и т.д.) Критерии определяются в зависимости от программы данного исследования: изучаются ли отношения в производственной группе, группе досуга, во временной или стабильной группе.

При опросе без ограничения выборов в социометрической карточке после каждого критерия должна быть выделена графа, размеры которой позволили бы давать достаточно полные ответы. При опросе с ограничением выборов справа от каждого критерия на карточке чертятся столько вертикальных граф, сколько выборов мы предполагаем разрешить в данной группе. Определение числа выборов для разных по численности групп, по с заранее заданной величиной $P(A)$ в пределах 0,14 – 0,25 можно произвести, пользуясь специальной таблицей (см. табл. «Величины ограничения социометрических выборов»).

	Тип	Критерии	Выборы			
	работа	а) кого бы вы хотели видеть своим бригадиром?				
		а) кого бы вы не хотели выбрать своим бригадиром?				
	досуг	а) кого бы вы хотели пригласить на встречу Нового Года?				
		а) кого бы вы не хотели пригласить на встречу Нового Года?				

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индекс логический.

Социоматрица

Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице (см. табл. «Пример социоматрицы»). Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений.

<i>Величины ограничения социометрических выборов</i>		
Число групп	членов социометрическое ограничение d	Вероятность случайного выбора P(A)
5-7	1	0.20-0.14
8-11	2	0.25-0.18
12-16	3	0.25-0.19
17-21	4	0.23-0.19
22-26	5	0.22-0.19
27-31	6	0.22-0.19
32-36	7	0.21-0.19

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов.

Основное достоинство социоматрицы – возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и отданных выборов, установить порядок влияний в группе. На основе социоматрицы строится социограмма – карта социометрических выборов (социометрическая карта), производится расчет социометрических индексов.

<i>Пример социоматрицы для группы, численностью N-членов</i>											
N	Кто выбирает: фамилия испытуемого, j-члены	Кого выбирают, i-члены						Сделанные выборы		всего	
		1	2	3	4	+		-
1	Азюзюкин								2		4
2	Бахчитаварин								2		4
3	Вишбинтулеков								2		2
4	Гарифундуллин								1		2
5	Дарибанзе								2		4

6	Ешкоролинко																			
...	...																			
...	...																			
...	...																			
N	...																			
Полученные (сумма "+")																				9
выборы (сумма "-")																				
ВСЕГО																			16	

Социометрические индексы

Различают персональные социометрические индексы (ПСИ) и групповые (ГСИ). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения. Основными ПСИ являются: ИНДЕКС СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА I-ЧЛЕНА; ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПАНСИВНОСТИ J-ЧЛЕНА, ОБЪЕМА, ИНТЕНСИВНОСТИ И КОНЦЕНТРАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ I-ЧЛЕНА. Символы i и j обозначают одно и то же лицо, но в разных ролях: i – выбираемый, j – он же выбирающий, ij – совмещение ролей,

Индекс СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА i -члена группы определяется по формуле:

$$C_i = \frac{\sum_{j=1}^n R_{ij}^+}{n-1}$$

где $C(i)$ – социометрический статус i -члена, $R(ij)$ – полученные i -членом выборы, Σ – знак алгебраического суммирования числа полученных выборов i -члена, n – число членов группы.

Социометрический статус – это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, т. е. определенным образом соотноситься с другими элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнитель-

ных целей может быть измерено числом – индексом социометрического статуса. Элементы социометрической структуры – это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т. д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

Индекс ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПАНСИВНОСТИ j -члена группы высчитывается по формуле:

$$E_j = \frac{\sum_{i=1}^n (R_{ji}^+ + R_{ji}^-)}{n-1}$$

где E_j – эмоциональная экспансивность j -члена, R_{ji} – сделанные j -членом выборы (+, -).

С психологической точки зрения показатель экспансивности характеризует потребность личности в общении.

Из ГСИ наиболее важными являются:

Индекс ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПАНСИВНОСТИ ГРУППЫ. Высчитывается по формуле:

$$A_g = \frac{\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n (R_{ji}^{+-})}{n(n-1)},$$

где $A(g)$ – экспансивность группы, n – число членов группы.

Индекс показывает среднюю активность группы при решении задачи социометрического теста (в расчете на каждого члена группы). Индекс ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ВЗАИМНОСТИ («сплоченности группы») в группе высчитывается по формуле:

$$G_g = \frac{\sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^n (R_{ji}^+ * R_{ij}^+)}{n(n-1)}$$

где Gg – взаимность в группе по результатам взаимных положительных выборов, R_{ij+} , R_{ji+} , R_{ij-} , R_{ji-} – положительные и отрицательные выборы в группе, причем, положительный выбор (+) переводится в 1, а отрицательный (-) – в 0, n – число членов группы.

Надежность рассмотренной процедуры зависит, прежде всего, от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Использование социометрического теста позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в бригадах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы. Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин.). Она весьма полезна в прикладных исследованиях, особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

МЕТОДИКА 3. ВНЕШНЕГРУППОВАЯ РЕФЕРЕНТОМЕТРИЯ

В современной психологии давно уже выделено как самостоятельное и важное понятие РЕФЕРЕНТНОЙ ГРУППЫ – круга значимых других, мнения которых являются определяющими для личности и с которыми она – и в прямом контакте, и мысленно – соотносит свои оценки, действия и поступки. Естественно, что определение референтного круга является весьма важным в плане сбора информации о значимых для человека отношениях.

В приведенной ниже методике мы предлагаем определить референтов. Для этого тестируемым предлагается 10 вопросов-ситуаций (1-А) и список людей, окружающих их (1-В).

Инструкция: «Нужно выбрать по каждому вопросу-ситуации не менее двух человек; при этом второе лицо должно быть из тех, которые значимы в меньшей степени, чем первое лицо».

1-А

1. С кем вы отправитесь в поездку (деловую командировку) в другой город?
2. С Вами случилась неприятность. Кому Вы об этом расскажете?
3. Вы хотите отпраздновать свой день рождения. С кем Вы его проведете?
4. Есть ли у Вас человек, с которым Вы стараетесь проводить больше времени?
5. Кто может указать Вам на Ваши недостатки, кого Вы больше слушаете?
6. Вы встретили человека, который Вам понравился. Кто может помочь правильно оценить его?
7. Вы хотите изменить свою жизнь. С кем Вы посоветуетесь об этом?
8. Кто может быть для Вас примером в жизни?
9. Кому Вы хотели бы понравиться больше всего?
10. С кем Вы больше всего откровенны?

1-Б

1. Родители (отец, мать).
2. Родственники (дедушка, бабушка, дядя, тетя).
3. Брат, сестра.
4. Взрослый знакомый.
5. Знакомый родителей.
6. Друзья.
7. Лучший друг (подруга).
8. Компания, приятели.
9. Знакомая девушка, знакомый юноша.
10. Товарищи по учебе, работе.
11. Товарищи по клубу, секции, студии и т.п.
12. Историческая личность.
13. Известный всем человек.
14. Человек, о котором ты знаешь от других.
15. Литературный персонаж.

После осуществленного выбора следует попросить отложить список 1-Б и по пятибалльной шкале (5, 4, 3, 2, 1) оценить каждое из выбранных лиц. Обработка полученных данных достаточно проста. Все упомянутые лица записываются в отдельный список

без повторений, затем «оценки» лиц заносятся в список и суммируются для каждого из них. После сравнения два-три лица, имеющие наибольшее количество баллов, выписываются на отдельный листок в порядке уменьшения количества баллов. Эти люди и составляют референтную группу данного.

МЕТОДИКА 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ ВОСПРИЯТИЯ ЛЮДЬМИ ДРУГ ДРУГА

Цель: Ознакомиться с методом оценочной биополяризации и овладеть умениями исследовательской работы по измерению оценочных стереотипов восприятия и понимания людьми друг друга в совместной работе и общении.

Материал: электронный калькулятор; оценочные шкалы.

Качество оценивается количественно по десятибалльной системе. Это качество присуще оцениваемому:

- в высшей степени – 10.
- совершенно неприсуще – 1.

Используйте в оценивании любые оценки от 1 до 10. промежуточные ответы от 4 до 7 считаются средними.

<i>Примерный протокол опыта с перечнем оценочных шкал</i>					
№ п/п	Положительные качества				Отрицательные качества
1	Доброжелательный				Недоброжелательный
2	Общительный				Замкнутый
3	Уравновешенный				Вспыльчивый
4	С чувством юмора				Скучный
5	Честный				Лживый
ИТОГО (Л)					
6	Дисциплинированный				Недисциплинированный
7	Активный				Пассивный
8	Опытный специалист				Неопытный
9	Трудолюбивый				Ленивый
10	Добросовестный				Недобросовестный

ИТОГО (Д)				
ОБЩАЯ СУММА ОЦЕНОК (Л+Д)				

Методика работы:

Студенты получают протокол.

Инструкция: «Перед вами протокол опыта с перечнем качеств. Оценку необходимо выставлять по 10-балльной системе за качества, помещенные в левой части протокола. Полярные качества в правой части приведены для контраста. Надо выполнить три задания.

1. Представьте себе, что вам предстоит работать в студенческом отряде. Выберите из числа знакомых вам студентов наиболее предпочитаемого в качестве сотрудника по совместной работе и оцените его качества в столбце П.

2. Из числа знакомых вам студентов выберите наиболее не предпочитаемого в качестве сотрудника и оцените его в столбце Н.

3. В столбце С дайте оценку самому себе После выполнения протокола подсчитайте суммы баллов по столбцам и высчитайте индексы оценочной биополяризации сотрудников и самого себя: АСОобщ, АСОд (деловое), АСОл (личностное) и др.

Рассчитываются четыре индекса оценочной биополяризации сотрудников:

1. По личностному качеству (1-5 качества в протоколе):
 $АСОл = Пл - Нл$;

2. По деловым качествам (6-10): $АСОд = Пд - Нд$;

3. Суммарный индекс $АСОобщ = Побщ - Нобщ$;

4. Индекс оценочной биополяризации самого себя
 $ОСС = Побщ - Собщ$.

Чем выше индекс оценочной биополяризации (т.е. чем больше разность между суммой оценок предпочитаемого и не предпочитаемого сотрудников), тем критичнее, категоричнее оценочные суждения индивида о других людях, тем консервативнее и эмоциональнее его оценочные стереотипы, тем больше может быть его склонность к проявлению авторитарных методов руководства и доминантности в общении с другими людьми. Различия в величине АСОл и АСОд могут свидетельствовать о предпочтительности для испытуемого деловой или межличностной ситуации об-

щения. Так, если у испытуемого АСОл равен 6 баллам, а АСОд – 25 баллам, то это означает, что в ситуации совместной работы или общего дела он более склонен проявить повышенную критичность и категоричность в оценочных суждениях при восприятии партнера, нежели в ситуации межличностного общения. Можно предположить, что данный испытуемый сильнее ориентирован на дело, чем на межличностные отношения.

Интерпретация индекса предполагает, что чем выше величина ОСС, тем ниже самооценка индивида при восприятии самого себя в качестве партнера по общению и сотрудника по совместной деятельности в сравнении с выбранным эталоном предпочитаемого сотрудника. Величины ОСС, близкие к нулю, свидетельствуют об адекватности самооценки, а величины со знаком минус – о завышенной самооценке. Следовательно, образ предпочитаемого сотрудника может служить для человека своеобразным «социальным зеркалом», смотря в которое он получает возможность совершенствовать самооценку и самоконтроль.

МЕТОДИКА 5. ВОСПРИЯТИЕ ИНДИВИДОМ ГРУППЫ

Межличностное восприятие в группе зависит от множества факторов. Наиболее исследованными из них являются: социальные установки, прошлый опыт, особенности самовоспитания, характер межличностных отношений, степень информированности друг о друге, ситуационный контекст, в котором протекает процесс межличностной перцепции и т.д. В качестве одного из основных факторов межличностного восприятия выступает отношение к объекту восприятия. Однако на межличностное восприятие могут влиять не только межличностные отношения, но и отношение индивида к группе, в контексте которой осуществляется процесс межличностной перцепции. Восприятие индивидом группы представляет собой своеобразный фон, на котором протекает межличностное восприятие. В связи с этим исследование восприятия индивидом группы является важным моментом в исследовании межличностного восприятия, связывая между собой два различных вида социально-перцептивных процессов.

Цель: Позволяет выявить три возможных «типа» восприятия индивидом группы. При этом в качестве показателя типа данного восприятия выступает роль группы в индивидуальной деятельности воспринимающего.

Ход работы: На основании трех «типов» восприятия индивидом группы была создана специальная анкета (см. Мосейко, Нелидова, 1982), выявляющая преобладание того или иного типа восприятия группы у исследуемого индивида. Анкета состоит из 14-ти пунктов-суждений (см. образец), содержащих три альтернативных выбора. В каждом пункте анкеты альтернативы расположены в случайном порядке. Каждая альтернатива соответствует определенному типу восприятия индивидом группы. Анкета создана с учетом специфики учебных групп интенсивного обучения иностранным языкам, но при соответствующей модификации может быть применена и в других группах.

По каждому пункту анкеты испытуемые должны выбрать наиболее подходящую им альтернативу в соответствии с предлагаемой инструкцией. К анкете прилагается специальный ответный бланк.

Инструкция испытуемым: «Мы проводим специальное исследование с целью улучшения организации учебного процесса. Ваши ответы на вопросы анкеты помогут нам в этом. На каждый пункт анкеты возможны 3 ответа, обозначенные буквами А, Б и В. Из ответов на каждый пункт выберите тот, который наиболее точно выражает Вашу точку зрения. Помните, что «плохих» и «хороших» ответов в данной анкете нет. Букву Вашего ответа занесите (обведите кружочком) в лист для ответов против соответствующего номера вопроса. На каждый вопрос может быть выбран только один ответ»

Анкета

1. Лучшими партнерами в группе я считаю тех, кто
 - а) знает больше, чем я.
 - б) все вопросы стремится решить сообща.
 - в) не отвлекает внимание преподавателя.
2. Лучшими преподавателями являются те, которые
 - а) имеют индивидуальный подход.
 - б) создают условия для помощи со стороны других.

в) создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказаться.

3. Я рад, когда мои друзья:

а) знают больше, чем я, и могут мне помочь.

б) умеют самостоятельно, не мешая другим, добиваться успехов. в) помогают другим, когда представится случай.

4. Больше всего мне не нравится, когда в группе: а) некому помогать. б) мне мешают при выполнении задачи. в) остальные слабее подготовлены, чем я.

5. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:

а) я могу получить помощь и поддержку со стороны других.

б) мои усилия вознаграждены.

в) есть возможность проявить инициативу, полезную для всех.

6. Мне нравятся коллективы, в которых

а) каждый заинтересован в улучшении результатов всех.

б) каждый занят своим делом и не мешает другим.

в) каждый человек может использовать других для решения своих задач.

7. Учащиеся оценивают как самых плохих таких преподавателей, которые:

а) создают дух соперничества между учениками.

б) не уделяют им достаточного внимания.

в) не создают условия для того, чтобы группа помогла им.

8. Больше всего удовлетворения в жизни дает:

а) возможность работы, когда тебе никто не мешает.

б) возможность получения новой информации от других людей.

в) возможность сделать полезное другим людям.

9. Основная цель школы должна заключаться:

а) в воспитании людей с развитым чувством долга перед другими.

б) в подготовке приспособленных к самостоятельной жизни людей.

в) в подготовке людей, умеющих извлекать пользу от общения с другими людьми.

10. Если перед группой стоит какая-то проблема, то я:

а) предпочитаю, чтобы другие решили эту проблему.

б) предпочитаю работать самостоятельно, не полагаясь на других.

в) стремлюсь внести свой вклад в общее решение проблемы.

11. Лучше всего бы я учился, если бы преподаватель

а) имел ко мне индивидуальный подход.

б) создавал условия для получения мной помощи со стороны других.

в) поощрял инициативу учащихся, направленную на достижение общего успеха.

12. Нет ничего хуже того случая, когда:

а) ты не в состоянии самостоятельно добиться успеха.

б) чувствуешь себя ненужным в группе.

в) тебе не помогают окружающие.

13. Больше всего я ценю:

а) личный успех, в котором есть доля заслуги моих друзей

б) общий успех, в котором есть и моя заслуга.

в) успех, достигнутый ценой собственных усилий.

14. Я хотел бы:

а) работать в коллективе, в котором применяются основные приемы и методы совместной работы.

б) работать индивидуально с преподавателем.

в) работать с ведущими в данной области людьми.

Обработка результатов

На основании ответов испытуемых с помощью «ключа» производится подсчет баллов по каждому типу восприятия индивидом группы. Каждому выбранному ответу приписывается один балл. Баллы, выбранные испытуемыми по всем 14-ти пунктам анкеты, суммируются для каждого типа восприятия отдельно. При этом общая сумма баллов по всем трем типам восприятия для каждого испытуемого должна быть непременно равна 14.

<i>Ключ для обработки анкеты</i>					
Тип восприятия индивидом группы					
индивидуалистическое		коллективистическое		прагматическое	
1	В	1	Б	1	А
2	А	2	В	2	Б
3	Б	3	В	3	А
4	Б	4	А	4	В
5	Б	5	В	5	А
6	Б	6	А	6	В
7	Б	7	А	7	В
8	А	8	В	8	Б
9	Б	9	А	9	В
10	Б	10	В	10	А
11	А	11	В	11	Б
12	А	12	Б	12	В
13	В	13	Б	13	А
14	Б	14	А	14	В

Три типа восприятия

1. Индивид воспринимает группу как помеху своей деятельности или относится к ней нейтрально. Группа не представляет собой самостоятельной ценности для индивида. Это проявляется в уклонении от совместных форм деятельности, в предпочтении индивидуальной работы, в ограничении контактов. Этот тип восприятия индивидом группы можно назвать «индивидуалистическим».

2. Индивид воспринимает группу как самостоятельную ценность. На первый план для индивида выступают проблемы группы и отдельных ее членов, наблюдается заинтересованность как в успехе каждого члена группы, так и группы в целом, стремление внести свой вклад в групповую деятельность. Имеет место потребность в коллективных формах работы. Этот тип восприятия индивидом своей работы может быть назван «коллективистическим».

3. Индивид воспринимает группу как средство, способствующее достижению тех или иных индивидуальных целей. При этом группа воспринимается и оценивается с точки зрения ее «полезности» для индивида. Отдается предпочтение более компетентным членам группы, способным оказать помощь, взять на себя решение сложной проблемы или послужить источником необходимой

информации. Данный тип восприятия индивидом группы можно назвать «прагматическим».

МЕТОДИКА 6. СЕМАНТИЧЕСКИЙ ДИФФЕРЕНЦИАЛ

Цель: Определяется эмоционально-личностное отношение человека к некоторому другому человеку, являющемуся членом той же самой социальной группы, в которую входит испытуемый.

Инструкция – задание к методике: «Выберите двух людей из вашей социальной группы, которых вы хорошо знаете и к которым вы испытываете различное, положительное и отрицательное отношение. Последовательно оцените их обоих с помощью следующих нескольких противоположных пар эмоционально-оценочных прилагательных, выбрав в каждой из пар место, занимаемое данным человеком, и отметив крестиком свое эмоциональное отношение к нему. Если ваше отношение к данному человеку положительное, то крестик ставится справа от средней, нулевой линии; если ваше отношение к нему отрицательное, то крестик проставляется слева от нее. В том и в другом случае сила отношения выражается, соответственно, выбором нужного положительного или отрицательного балла от 0 (самое слабое эмоциональное отношение)». Пары противоположных эмоционально-оценочных прилагательных представлены ниже:

Отрицательные качества	3	2	1		1	2	3	Положительные качества
Плохой								Хороший
Приятный								Приятный
Непривлекательный								Привлекательный
Ненужный								Полезный
Нежелательный								Желательный
Неважный								Важный
Незначимый								Значимый
Несущественный								Существенный
Грубый								Мягкий

Обработка результатов: Оценки, данные по каждой шкале (паре противоположных эмоционально-оценочных прилагательных), переводятся в баллы в соответствии со шкалой, представленной в верхней части рисунка. Если отметка испытуемого располагается между двумя пунктами шкалы, то берется промежуточное, дробное число баллов. Далее вычисляется средняя оценка по всем десяти шкалам семантического дифференциала. Она и является количественной характеристикой общего эмоционального отношения испытуемого к тому человеку, к которому относятся полученные оценки. Отношение считается положительным, если средняя оценка также положительная; отношение рассматривается как отрицательное, если соответствующая средняя оценка отрицательная. Сила эмоционального отношения, соответственно, отражается в абсолютной величине полученной средней оценки.

МЕТОДИКА 7. ОЦЕНКА УРОВНЯ ЭМПАТИИ

Цель: Определение уровня эмпатийных тенденций.

Материалы и оборудование: текст опросника «Оценки уровня эмпатии» И.М. Юсупова; карандаш или ручка для записей.

Текст инструкции: Предлагаем проверить имеющиеся у Вас эмпатийные тенденции с помощью разработанного теста. Для этого, отвечая на каждое из 36 утверждений, приписывайте своим ответам числа: если ответили «не знаю» - 0, ответу «нет, никогда» 1, «иногда» - 2, «часто» - 3, «почти всегда» - 4, и ответу «да, всегда» - 5. Отвечать нужно на все пункты.

1. Мне больше нравится книги о путешествиях, чем книги из серии «Жизнь замечательных людей».

2. Взрослых детей раздражает забота родителей.

3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.

4. Среди всех музыкальных телепередач предпочитаю «Современные ритмы».

5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.

6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя лицами.
8. Старые люди, как правило, обидчивы не без причин.
9. Когда я в детстве слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы.
10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в мой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда все родителям прощал, даже если они были неправы.
14. Если лошадь плохо тянет, ее нужно хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением птиц и животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.
23. Все люди необоснованно озлоблены.
24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
26. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-то помочь.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобу.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.

29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.

30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.

31. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно.

32. Если ребенок плачет, на то есть свои причины.

33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.

34. Мне хотелось разобраться, почему мои некоторые одноклассники иногда были задумчивы.

35. Беспорядочных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.

36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

Прежде чем подсчитать полученные результаты, проверьте степень откровенности, с которой Вы отвечали. Не ответили ли Вы «не знаю» на некоторые из утверждений под номерами: 3, 9, 11, 13, 28, 36, а также, не пометили ли пункты 11, 13, 15, 27 ответами «да, всегда»? Если это так, то Вы не пожелали быть откровенными перед собой, а в некоторых случаях стремились выглядеть в лучшем свете. Результатом тестирования можно доверять, если по всем перечисленным утверждениям Вы дали не более трех неискренних ответов, при четырех уже следует сомневаться в их достоверности, а при пяти – можете считать, что работу выполнили напрасно. Теперь просуммируйте все баллы, приписанные ответам на пункты: 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29 и 32. Соотнесите результат развитости эмпатийных тенденций.

Если Вы набрали от 82 до 90 баллов – это очень высокий уровень эмпатийности. У Вас болезненно развито сопереживание. В общении как барометр тонко реагируете на настроение собеседника, еще не успевшего сказать ни слова. Вам трудно от того, что окружающие используют Вас в качестве громоотвода, обрушивая на Вас свое эмоциональное состояние. Плохо чувствуете себя в присутствии «тяжелых» людей. Взрослые и дети охотно доверяют Вам свои тайны и идут за советом. Нередко испытываете комплекс вины, опасаясь причинить людям хлопоты; не только словом, но даже взглядом боитесь задеть их. Беспокойство за родных и близких не

покидает Вас. В то же время сами очень ранимы. Можете страдать при виде покалеченного животного или не находить себе места от случайного холодного приветствия Вашего шефа. Ваша впечатлительность порой долго не дает заснуть. Будучи в расстроенных чувствах, нуждаетесь в эмоциональной поддержке со стороны. При таком отношении к жизни Вы близки к невротическим срывам. Позаботьтесь о своем психическом здоровье.

От 63 до 81 балла – высокая эмпатийность. Вы чувствительны к нуждам и проблемам окружающих, великодушны, склонны многое им прощать. С неподдельным интересом относитесь к людям. Вам нравится «читать» их лица и «заглядывать» в их будущее. Вы эмоционально отзывчивы, общительны, быстро устанавливаете контакты и находите общий язык. Должно быть, и дети тянутся к Вам. Окружающие ценят Вас за душевность. Вы стараетесь не допускать конфликты и находить компромиссные решения. Хорошо переносите критику в свой адрес. В оценке событий больше доверяете своим чувствам и интуиции, чем аналитическим выводам. Предпочитаете работать с людьми, нежели в одиночку. Постоянно нуждаетесь в социальном одобрении своих действий. При всех перечисленных качествах Вы не всегда аккуратны в точной и кропотливой работе. Не стоит особого труда вывести Вас из равновесия.

От 37 до 62 баллов – нормальный уровень эмпатийности, присущий подавляющему большинству людей. Окружающие не могут назвать Вас «толстокожим», но в то же время Вы не относитесь к числу особо чувствительных лиц. В межличностных отношениях судить о других более склонны по их поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Вам не чужды эмоциональные проявления, но в большинстве своем они находятся под самоконтролем. В общении внимательны, стараетесь понять большее, чем сказано словами, но при излишнем излиянии чувств собеседника теряете терпение. Предпочитаете деликатно не высказывать свою точку зрения, не будучи уверенным, что она будет принята. При чтении художественных произведений и просмотре фильмов чаще следите за действием, чем за переживаниями героев. Затрудняетесь прогнозировать развитие отношений между людьми, поэтому, случается, их поступки оказываются для Вас неожиданными. У Вас нет раскованности чувств, и это мешает Вашему полноценному восприятию людей.

12 – 36 баллов – низкий уровень эмпатийности. Вы испытываете затруднения в установлении контактов с людьми, неуютно чувствуете себя в шумной компании. Эмоциональные проявления в поступках окружающих подчас кажутся Вам непонятными и лишены смысла. Отдаете предпочтение уединенным занятиям конкретным делом, а не работе с людьми. Вы – сторонник точных формулировок и рациональных решений. Вероятно, у Вас мало друзей, а тех, кто есть, цените больше за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость. Люди платят Вам тем же: случаются моменты, когда чувствуете свою отчужденность; окружающие не слишком жалуют Вас своим вниманием. Но это исправимо, если Вы раскроете свой панцирь и станете пристальнее всматриваться в поведение своих близких и принимать их потребности как свои.

11 баллов и менее – очень низкий уровень. Эмпатийные тенденции личности не развиты. Затрудняетесь первым начать разговор, держитесь особняком среди сослуживцев. Особенно трудны контакты с детьми и лицами, которые намного старше Вас. В межличностных отношениях нередко оказываетесь в неуклюжем положении. Во многом не находите взаимопонимания с окружающими. Любите острые ощущения, спортивные состязания предпочитаете искусству. В деятельности слишком центрированы на себе. Вы можете быть очень продуктивны в индивидуальной работе, во взаимодействии же с другими не всегда выглядите в лучшем свете. С иронией относитесь к сентиментальным проявлениям. Болезненно переносите критику в свой адрес, хотя можете на нее бурно не реагировать. Вам необходима гимнастика чувств.

ДИНАМИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В МАЛОЙ ГРУППЕ

МЕТОДИКА 1. МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Методика создана *Т. Лири (Т. Лиар)*, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном "Я", а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений, социальных аттитюдов наиболее часто выделяются два фактора: доминирование-подчинение и дружелюбие-агрессивность. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия. Они названы М. Аргайлом в числе главных компонентов при анализе стиля межличностного поведения и по содержанию могут быть соотнесены с двумя из трех главных осей семантического дифференциала Ч. Осгуда: оценка и сила. В многолетнем исследовании, проводимом американскими психологами под руководством Б. Бейлза, поведение члена группы оценивается по двум переменным, анализ которых осуществляется в трехмерном пространстве, образованном тремя осями: доминирование-подчинение, дружелюбие-агрессивность, эмоциональность-аналитичность.

Для представления основных социальных ориентации Т. Лири разработал условную схему в виде круга, разделенного на секторы. В этом круге по горизонтальной и вертикальной осям обозначены четыре ориентации: доминирование-подчинение, дружелюбие-враждебность. В свою очередь эти секторы разделены на восемь – соответственно более частным отношениям. Для еще более тонкого описания круг делят на 16 секторов, но чаще используются октанты, определенным образом ориентированные относительно двух главных осей.

Схема Тимоти Лири основана на предположении, что чем ближе оказываются результаты испытуемого к центру окружности, тем сильнее взаимосвязь этих двух переменных. Сумма баллов каждой ориентации переводится в индекс, где доминируют вертикальная (доминирование-подчинение) и горизонтальная (дружелюбие-враждебность) оси. Расстояние полученных показателей от центра окружности указывает на адаптивность или экстремальность интерперсонального поведения.

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. Методика построена так, что суждения, направленные на выяснение какого-либо типа отношений, расположены не подряд, а особым образом: они группируются по 4 и повторяются через равное количество определений. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа.

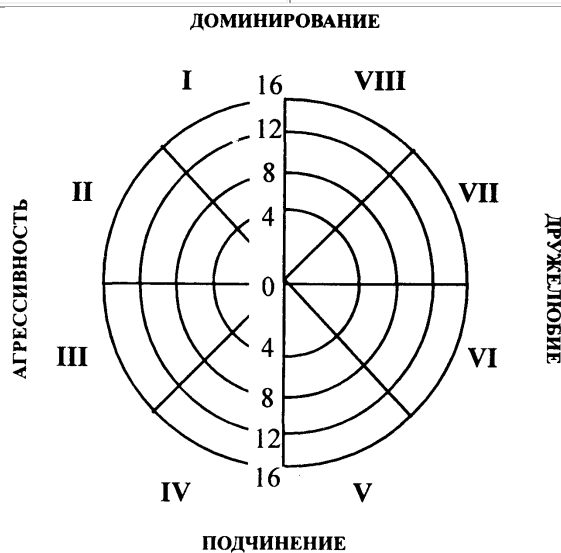
Т. Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т.е. поведения в оценке окружающих ("со стороны"), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального "Я". В соответствии с этими уровнями диагностики меняется инструкция для ответа.

Разные направления диагностики позволяют определить тип личности, а также сопоставлять данные по отдельным аспектам. Например, "социальное "Я", "реальное "Я"", "мои партнеры" и т.д.

Методика может быть представлена респонденту либо списком (по алфавиту или в случайном порядке), либо на отдельных карточках. Ему предлагается указать те утверждения, которые соответствуют его представлению о себе, относятся к другому человеку или его идеалу.

Максимальная оценка уровня – 16 баллов, но она разделена на четыре степени выраженности отношения:

0-4 балла – низкая	адаптивное поведение
5-8 баллов – умеренная	
9-12 баллов – высокая	экстремальное до патологии поведение
13-16 баллов – экстремальная	



В результате производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью специального "ключа" к опроснику. Полученные баллы

переносятся на дискограмму, при этом расстояние от центра круга соответствует числу баллов по данной октанте (от 0 до 16). Концы векторов соединяются и образуют личностный профиль.

По специальным формулам определяются показатели по основным факторам: *доминирование и дружелюбие*.

Доминирование = $(I - V) + 0,7 \times (VIII + II - VI)$
Дружелюбие = $(VII - III) + 0,7 \times (VIII - II - IV + VI)$

Качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения дискограмм, демонстрирующих различие между представлениями разных людей. С.В. Максимовым приведены индексы точности рефлексии, дифференцированности восприятия, степени благополучности положения личности в группе, степени осознания личностью мнения группы, значимости группы для личности.

Методический прием позволяет изучать проблему психологической совместимости и часто используется в практике семейной консультации, групповой психотерапии и социально-психологического тренинга.

Типы отношения к окружающим

I. Авторитарный

13-16 – диктаторский, властный, деспотический характер, тип сильной личности, которая лидирует во всех видах групповой деятельности. Всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. Окружающие отмечают эту властность, но признают ее.

9-12 – доминантный, энергичный, компетентный, авторитетный лидер, успешный в делах, любит давать советы, требует к себе уважения.

0-8 – уверенный в себе человек, но не обязательно лидер, упорный и настойчивый.

II. Эгоистичный

13-16 – стремится быть над всеми, но одновременно в стороне от всех, самовлюбленный, расчетливый, независимый, себялюбивый. Трудности перекладывает на окружающих, сам относится к ним несколько отчужденно, хвастливый, самодовольный, заносчивый. 0-12 – эгоистические черты, ориентация на себя, склонность к соперничеству.

III. Агрессивный

13-16 – жесткий и враждебный по отношению к окружающим, резкий, жесткий, агрессивность может доходить до асоциального поведения.

9-12 – требовательный, прямолинейный, откровенный, строгий и резкий в оценке других, непримиримый, склонный во всем обвинять окружающих, насмешливый, ироничный, раздражительный.

0-8 – упрямый, упорный, настойчивый и энергичный.

IV. Подозрительный

13-16 – отчужденный по отношению к враждебному и злобному миру, подозрительный, обидчивый, склонный к сомнению во всем, злопамятный, постоянно на всех жалуется, всем недоволен (шизоидный тип характера).

9-12 – критичный, необщительный, испытывает трудности в интерперсональных контактах из-за неуверенности в себе, подозрительности и боязни плохого отношения, замкнутый, скептический, разочарованный в людях, скрытный, свой негативизм проявляет в вербальной агрессии.

0-8 – критичный по отношению ко всем социальным явлениям и окружающим людям.

V. Подчиняемый

13-16 – покорный, склонный к самоунижению, слабовольный, склонный уступать всем и во всем, всегда ставит себя на последнее место и осуждает себя, приписывает себе вину, пассивный, стремится найти опору в ком-либо более сильном.

9-12 – застенчивый, кроткий, легко смущается, склонен подчиняться более сильному без учета ситуации.

0-8 – скромный, робкий, уступчивый, эмоционально сдержанный, способный подчиняться, не имеет собственного мнения, послушно и честно выполняет свои обязанности.

VI. Зависимый

13-16 – резко не уверенный в себе, имеет навязчивые страхи, опасения, тревожится по любому поводу, поэтому зависим от других, от чужого мнения.

9-12 – послушный, боязливый, беспомощный, не умеет проявить сопротивление, искренне считает, что другие всегда правы.

0-8 – конформный, мягкий, ожидает помощи и советов, доверчивый, склонный к восхищению окружающими, вежливый.

VII. Дружелюбный

9-16 – дружелюбный и любезный со всеми, ориентирован на принятие и социальное одобрение, стремится удовлетворить требования всех, "быть хорошим" для всех без учета ситуации, стремится к целям микрогрупп имеет развитые механизмы вытеснения и подавления, эмоционально лабильный (истероидный тип характера).

0-8 – склонный к сотрудничеству, кооперации, гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях, стремится быть в согласии с мнением окружающих, сознательно конформный, следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми, инициативный энтузиаст в достижении целей группы, стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь, общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

VIII. Альтруистический

9-16 – гиперответственный, всегда приносит в жертву свои интересы, стремится помочь и сострадать всем, навязчивый в своей помощи и слишком активный по отношению к окружающим, принимает на себя ответственность за других (может быть только внешняя "маска", скрывающая личность противоположного типа).

0-8 – ответственный по отношению к людям, деликатный, мягкий, добрый, эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке, умеет подбодрить и успокоить окружающих, бескорыстный и отзывчивый.

Текст опросника

Поставьте знак "+" против тех определений, которые соответствуют Вашему представлению о себе (если нет полной уверенности, знак "+" не ставьте).

1. Другие думают о нем благосклонно
2. Производит впечатление на окружающих
- I. 3. Умеет распоряжаться, приказывать
4. Умеет настоять на своем
5. Обладает чувством собственного достоинства
6. Независимый
- II. 7. Способен сам позаботиться о себе
8. Может проявить безразличие
9. Способен быть суровым
10. Строгий, но справедливый
- III. 11. Может быть искренним

12. Критичен к другим
13. Любит поплакаться
14. Часто печален
- IV. 15. Способен проявить недоверие
16. Часто разочаровывается
17. Способен быть критичным к себе
18. Способен признать свою неправоту
- V. 19. Охотно подчиняется
20. Уступчивый
21. Благородный
22. Восхищающийся и склонный к подражанию
- VI. 23. Уважительный
24. Ищущий одобрения
25. Способен к сотрудничеству
26. Стремится ужиться с другими
- VII. 27. Дружелюбный, доброжелательный
28. Внимательный и ласковый
29. Деликатный
30. Одобряющий
- VIII. 31. Отзывчивый к призывам о помощи
32. Бескорыстный
33. Способен вызвать восхищение
34. Пользуется уважением у других
- I. 35. Обладает талантом руководителя
36. Любит ответственность
37. Уверен в себе
38. Самоуверен и напорист
- II. 39. Деловит и практичен
40. Любит соревноваться
41. Строгий и крутой, где надо
42. Неумолимый, но беспристрастный.
- III. 43. Раздражительный
44. Открытый и прямолинейный
45. Не терпит, чтобы им командовали
46. Скептичен
- IV. 47. На него трудно произвести впечатление
48. Обидчивый, щепетильный
49. Легко смущается

50. Не уверен в себе
V. 51. Уступчивый
52. Скромный
53. Часто прибегает к помощи других
54. Очень почитает авторитеты
VI. 55. Охотно принимает советы
56. Доверчив и стремится радовать других
57. Всегда любезен в общении
58. Дорожит мнением окружающих
VII. 59. Общительный и уживчивый
60. Добросердечный
61. Добрый, вселяющий уверенность
62. Нежный и мягкосердечный
VIII. 63. Любит заботиться о других
64. Бескорыстный, щедрый
65. Любит давать советы
66. Производит впечатление значимости
I. 67. Начальственно-повелительный
68. Властный
69. Хвастливый
70. Надменный и самодовольный
II. 71. Думает только о себе
72. Хитрый и расчетливый
73. Нетерпим к ошибкам других
74. Свокорыстный
III. 75. Откровенный
76. Часто недружелюбен
77. Озлобленный
78. Жалобщик
IV. 79. Ревнивый
80. Долго помнит обиды
81. Склонный к самобичеванию
82. Застенчивый
V. 83. Безынициативный
84. Кроткий
85. Зависимый, несамостоятельный
86. Любит подчиняться
VI. 87. Предоставляет другим принимать решения

88. Легко попадает впросак
89. Легко попадает под влияние друзей
90. Готов довериться любому
- VII. 91. Благорасположен ко всем без разбору
92. Всем симпатизирует
93. Прощает все
94. Переполнен чрезмерным сочувствием
- VIII. 95. Великодушен и терпим к недостаткам
96. Стремится покровительствовать
97. Стремится к успеху
98. Ожидает восхищения от каждого
- I. 99. Распоряжается другими
100. Деспотичный
101. Сноб (судит о людях по рангу и личным качествам)
102. Тщеславный
- II. 103. Эгоистичный
104. Холодный, черствый
105. Язвительный, насмешливый
106. Злобный, жестокий
- III. 107. Часто гневливый
108. Бесчувственный, равнодушный
109. Злопамятный
110. Проникнут духом противоречия
- IV. 111. Упрямый
112. Недоверчивый и подозрительный
113. Робкий
114. Стыдливый
- V. 115. Отличается чрезмерной готовностью
116. Мягкотельный
117. Почти никогда и никому не возражает
118. Ненавязчивый
- VI. 119. Любит, чтобы его опекали
120. Чрезмерно доверчив
121. Стремится снискать расположение каждого
122. Со всеми соглашается
- VII. 123. Всегда дружелюбен
124. Всех любит
125. Слишком снисходителен к окружающим

126. Стараются утешить каждого
 VIII. 127. Заботится о других в ущерб себе
 128. Портит людей чрезмерной добротой

Регистрационный бланк

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	31	34	35	36	37	38	39	40	41	42	44	44	45
46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105
106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
121	122	123	124	125	126	127	128							

Ключ

Номера тенденций	Номера перечня черт
I.	3, 10, 11, 19, 20, 22, 24, 30, 33, 40, 50, 64, 83, 86, 105, 113
II.	2, 12, 16, 28, 32, 47, 56, 69, 72, 74, 78, 79, 93, 104, 118, 123
III.	5, 15, 17, 37, 52, 53, 54, 63, 66, 99, 106, 108, 115, 116, 120, 128
IV.	4, 6, 34, 35, 38, 51, 57, 59, 60, 62, 88, 89, 90, 114, 119, 122
V.	18, 27, 41, 44, 45, 48, 61, 65, 77, 96 100, 101, 112, 117, 125, 127
VI.	9, 7, 8, 14, 25, 31, 39, 58, 75, 82, 85 87, 95, 110, 111, 121
VII.	1, 36, 43, 55, 68, 71, 73, 76, 81, 84, 94, 97, 102, 107, 109, 124
VIII.	13, 21, 23, 26, 29, 42, 46, 49, 67, 70 80, 91, 92, 98, 103, 126

МЕТОДИКА 2. ТИПЫ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

В нашей стране тест адаптирован Н.В. Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению. В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам. Указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», он подчеркивал, что этот термин подразумевает, что конфликт можно и необходимо разрешать или элиминировать. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, где люди работают в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту исследования конфликтов. Оно было вызвано, по мнению К. Томаса, по меньшей мере, двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов, увеличением числа исследований, указывающих на позитивные функции конфликтов. Отсюда, по мысли автора, ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими. В соответствии с этим К. Томас считает нужным сконцентрировать внимание на следующих аспектах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей, какие из них являются более продуктивными или деструктивными; каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение.

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас считает применимой двухмерную модель регулирования конфликтов, основополагающими измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов. Соответственно этим двум основным измерениям К. Томас выделяет следующие способы регулирования конфликтов:

- 1) соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

2) приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;

3) компромисс;

4) избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;

5) сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Способы регулирования конфликтов К. Томаса:



К.Томас считает, что при избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные уступки. И только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

В своем опроснике по выявлению типичных форм поведения К.Томас описывает каждый из пяти перечисленных возможных

вариантов 12 суждениями о поведении индивида в конфликтной ситуации. В различных сочетаниях они сгруппированы в 30 пар, в каждой из которых респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения.

Опросник

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.

2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение. Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого и моих собственных.

3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение. Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого. Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности,

6. А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя. Б. Я стараюсь добиться своего.

7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

Б. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

9. А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий. Б. Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего. Б. Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы. Б. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

12. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры. Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

13. А. Я предлагаю среднюю позицию. Б. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах. Б. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.

15. А. Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения. Б. Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

16. А. Я стараюсь не задеть чувств другого. Б. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего. Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. А. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем. Б. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

19. А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, и чем состоят все затронутые интересы и спорные, вопросы. Б. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

20. А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия. Б. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21. А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого. Б. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посредине между моей позицией и точкой зрения другого человека. Б. Я отстаиваю свои желания.

23. А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас. Б. Иногда я представляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. А. Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь пойти навстречу его желаниям. Б. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

25 А. Я пытаюсь доказать другому логику и преимущества моих взглядов. Б. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

26. А. Я предлагаю среднюю позицию. Б. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

27. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры. Б. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

28. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

29. А. Я предлагаю среднюю позицию. Б. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий

30. А. Я стараюсь не задеть чувств другого. Б. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Ключ

1. Соперничество – 3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А.

2. Сотрудничество – 2Б, 5А, 8Б, 11А, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23А, 26Б, 28Б, 30Б.

3. Компромисс – 2А, 4А, 7Б, 10Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А.

4. Избегание – 1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12Б, 15Б, 17Б, 19Б, 23Б, 27А, 29Б.

5. Приспособление – 1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 12А, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А.

Тест можно использовать в групповом варианте, как в сочетании с другими тестами, так и отдельно. Затраты времен – не более 15-20 мин.

МЕТОДИКА 3.

САМООЦЕНКА СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Цель: позволяет выяснить Вашу ориентацию при руководстве людьми и группой людей.

Материал: 20 практических ситуаций, ключ к обработке полученных данных.

Тексты конкретных ситуаций, предложенных здесь, разработаны и апробированы ленинградским промышленным психологом А.А. Ершовым. По его мнению, связь между личностными характеристиками и эффективностью деятельности опосредуется такими социально-психологическими факторами, как позиция личности в коллективе, степень соответствия ее интересов и мотивов деятельности коллектива.

Выбор того или иного решения каждой из предложенных ситуаций, а их 4 варианта – А, Б, В, Г, зависит от того, как понял испытуемый предложенную ситуацию, как сориентировался на свой опыт руководителя, какими доминирующими интересами и мотивами руководствовался при ответе.

1. Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения:

А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы. Б. Все зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник.

В. Выражу подчиненному свое несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласования со мной. Г. В интересах дела предложу подчиненному выполнить начатую работу.

2. Вы получили два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.

Выберите предпочтительное решение.

А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.

Б. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд.

В. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.

Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

3. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.

4. В самый напряженный момент завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадиру неизвестен виновник. Однако выявить и наказать его надо.

Как бы вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый вариант решения для вас.

А. Оставлю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания.

Б. Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного.

В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить.

Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.

5. Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур.

Каждый претендент отличается следующими качествами.

А. П е р в ы й стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские взаимоотношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. В т о р о й часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Т р е т и й предпочитает строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Ч е т в е р т ы й отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

6. Вам предлагается выбрать себе заместителя.

Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником:

А. П е р в ы й быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять его задания.

Б. В т о р о й может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В. Т р е т и й обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

Г. Ч е т в е р т ы й очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит когда ему мешают.

7. Когда вам случается общаться с сотрудниками или подчиненными в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему вы более склонны?

Варианты ответов:

А. Вести разговоры, близкие вам по деловым и профессиональным интересам.

Б. Задавать тон беседе, уточнять свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить других. В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.

Г. Стремиться не говорить о делах на работе, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

8. Подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится.

Как бы вы поступили?

А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив его в последний раз.

Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.

В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем. Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.

Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение «треугольника». В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.

9. Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы указываете.

Как вы будите поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

А. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность применю обычные административные меры наказания.

Б. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

В. Обращусь к активу коллектива – пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применят меры общественного воздействия.

Г. Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчиненным, потом решу, как поступить.

10. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе.

А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая во всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

11. В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок.

Как поступить в этой ситуации?

А. Посмотрю, кто из сотрудников меньше загружен и распоряжусь: «Вы возьмите эту работу, а Вы поможете доделать это».

Б. Предложу коллективу: «Давайте подумаем, как выйти из создавшегося положения».

В. Попрошу членов актива коллектива высказать свои предложения, предварительно обсудив их с членами коллектива, затем приму решение.

Г. Вызову к себе самого опытного и надежного работника и попрошу его выручить коллектив, выполнить работу отсутствующего.

12. У Вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого Вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдала работа.

Чтобы Вы предприняли в первую очередь?

А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.

Б. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.

В. Обращусь к коллеге со словами: «От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше».

Г. Обращусь к другим коллегам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

13. Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором Вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 8 ч. 15 мин. Вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет Вас.

Как Вы начнете беседу при встрече?

А. Независимо от своего опоздания сразу же потребую его объяснений об опозданиях на работу.

Б. Извинюсь перед подчиненным и начну беседу.

В. Поздороваясь, объясню причину своего опоздания и спрошу его: «Как Вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и Вы?»

Г. В интересах дела отменю беседу и перенесу ее на другое время.

14. Вы работаете бригадиром уже второй год. Молодой рабочий обращается к Вам с просьбой отпустить его с работы на четыре дня за свой счет в связи с бракосочетанием.

- Почему на четыре? – спрашиваете Вы.

- А когда женился Иванов, Вы ему разрешили четыре, – невозмутимо отвечает рабочий и подает заявление.

Вы подписываете заявление на три дня, согласно действующему положению. Однако подчиненный выходит на работу спустя четыре дня.

Как Вы поступите?

А. Сообщу о нарушении дисциплины вышестоящему начальнику, пусть он решит.

Б. Предложу подчиненному отработать четвертый день в выходной. Скажу: «Иванов тоже отработывал».

В. Ввиду исключительного случая (ведь люди женятся не часто) ограничусь публичным замечанием.

Г. Возьму ответственность за его прогул на себя. Просто скажу: «Так поступать не следовало». Поздравляю, желаю счастья.

15. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из Ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит Вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им делать?

Как Вы ответите на звонок?

А. «Действуйте согласно инструкции. Прочтите ее, она у меня на столе, и сделайте все, что требуется».

Б. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре, завтра разберемся».

В. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».

Г. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, срочно вызовите врача».

16. Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше обращаться с подчиненными.

Одна из точек зрения Вам понравилась больше всего. Какая?

А. П е р в ы й: «Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности».

Б. В т о р о й: «Все это мелочи. Главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».

В. Т р е т и й: «Я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю».

Г. Ч е т в е р т ы й: «Это правильно, но все же лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная премия».

17. Вы – начальник цеха. После реорганизации Вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию.

По какому пути Вы пойдете?

А. Возьмусь за дело сам, изучу все списки и личные дела работников цеха, предложу свой проект на собрании коллектива.

Б. Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.

В. Во избежание конфликтов предложу высказать свои пожелания всем заинтересованным лицам, создам комиссию по комплектованию новых бригад.

Г. Сначала определю, кто будет возглавлять новые бригады и участки, затем поручу этим людям подать свои предложения по составу бригад.

18. В Вашем коллективе имеется работник, который скорее числится, чем работает. Его это положение устраивает, а Вас нет.

Как Вы поступите в данном случае?

А. Поговорю с этим человеком с глазу на глаз. Дам ему понять, что ему лучше уволиться по собственному желанию.

Б. Напишу докладную вышестоящему начальнику с предложением «сократить» эту единицу.

В. Предложу профгруппоргу обсудить эту ситуацию и подготовить свои предложения о том, как поступить с этим человеком.

Г. Найду для этого человека подходящее дело, прикреплю наставника, усилю контроль за его работой.

19. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно «обошли», это явилось поводом их жалоб начальнику цеха.

Как бы Вы отреагировали на эти жалобы на его месте?

А. Вы отвечаете жалобщикам примерно так: «КТУ утверждает и распределяет Ваша бригада, я тут ни при чем».

Б. «Хорошо, я учту Ваши жалобы и постараюсь разобраться в этом вопросе с Вашим бригадиром».

В. «Не волнуйтесь, Вы получите свои деньги. Изложите свои претензии на мое имя в письменной форме».

Г. Пообещав помочь установить истину, сразу же пойду на участок и побеседую с бригадиром, мастером и другими членами актива бригады. В случае подтверждения жалоб предложу бригадиру перераспределить КТУ в следующем месяце.

20. Вы недавно начали работать начальником современного цеха на крупном промышленном предприятии, придя на эту должность с другого завода. Еще не все знают Вас в лицо. До обеденного перерыва еще два часа. Идя по коридору, Вы видите трех рабочих Вашего цеха, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на Вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, Вы видите ту же картину.

Как Вы себя поведете?

А. Остановлюсь, дам понять рабочим, что я новый начальник цеха. Вскользь замечу, что беседа их затянулась, и пора бы браться за дело.

Б. Спрошу, кто их непосредственный начальник. Вызову его к себе в кабинет.

В. Сначала поинтересуюсь, о чем идет разговор. Затем представлюсь и спрошу, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложу пройти в цех на рабочее место.

Г. Прежде всего представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать ритмично? Возьму этих рабочих на заметку.

Обработка и интерпретация результатов

В представленной далее таблице подсчитайте баллы за каждый из выбранных вами вариантов в каждой из двадцати ситуаций. 1 балл оценивается в 5%, так как максимальное количество баллов по каждой шкале может равняться 20, что составляет 100%.

Подсчитывая сумму баллов по всем шкалам, можно сделать вывод о стиле руководства, учитывая, что равномерное распределение ответов (от 4 до 6 баллов) свидетельствует о *гибкости* руководителя, его способности активно адаптироваться к ситуации, об умении перестраивать стиль руководства.

Доминирующий стиль руководства по шкале фиксируется в случае, когда больше 50% ответов приходится на одну шкалу.

Стиль руководства незначителен или отсутствует, если руководитель не дает ответов по данному типу или их незначительное количество (до 2-3).

Сочетание у руководителя преобладающих выборов «Д» и «С» говорит о его инициативности, «О» и «К» характеризуют исполнительский стиль.

Отсутствие ответов по шкале «К» и преобладание ответов по шкалам «Д», «С», «О» характеризует руководителя с авторитарным стилем.

Наиболее универсальным считается гибкий стиль; остальные могут быть полезны в зависимости от требований служебной деятельности и уровня развития коллектива.

Таблица 1. Таблица для определения стиля руководства

Номер ситуации	Возможные ответы по шкалам			
	Д	К	С	О
1	г	б	в	а
2	б	а	г	в
3	а	г	в	б
4	а	в	б	г
5	б	а	г	в
6	в	б	г	а
7	а	г	б	в
8	а	в	б	г
9	б	в	г	а
10	г	б	а	в
11	а	б	г	в
12	в	б	г	а
13	г	б	в	а
14	б	в	г	а
15	а	г	в	б
16	б	а	в	г
17	г	в	а	б
18	в	г	а	б
19	г	б	в	а
20	г	в	а	б
Сумма баллов				
% по шкале				

Критерии классификации стилей руководства

- Авторитарный: если шкалы Д, С, О > 4, а шкала К < шкалы О.
- Демократический: если шкалы Д + К > = С + О.
- Не вмешивающийся: если шкала Д > 4.
- Гибкий: если все шкалы Д=К=С=О>4.
- Односторонний: если любая из шкал Д, К, С, О > 10.
- Инициативный: если шкалы Д + С > = К + О.
- Исполнительный: если шкалы К + О > Д + С.
- Невыраженный: если все шкалы Д, К, С, О < 3.

Текстовый интерпретатор стилей руководства

Стиль «авторитарный». Характеризуется преимущественно жесткими способами управления, пресечением инициативы подчиненных, единоличным принятием решений. Преобладающие ориентации: на дело (цели, задачи, план); на себя (опора на личный опыт, склонность к риску, волевым решениям); на официальную субординацию (фактор власти, соблюдение установленных правил). Однако отсутствует ориентация на межличностный контакт, демократические и коллегиальные установки, что может отрицательно влиять на социально-психологический климат в коллективе. Ситуативное применение авторитарного стиля оправдано в случаях, когда в еще несформированном коллективе необходим строгий контроль, нет единства мнений, часты нарушения дисциплины или же предстоит выполнение ответственной задачи, но отсутствует активное ядро, на которое руководитель в полной мере мог бы положиться.

Стиль «демократический». Сочетает в себе ориентацию на дело и межличностные контакты с соблюдением официальных норм субординации. Применяется объективное оценивание подчиненных, стимулирование их труда в соответствии с их личным вкладом, разумное распределение ролей между неформальными лидерами, а также коллегиальность в обсуждении и принятии решений с уважением отдельного мнения и обязательностью принятого группой решения, делегирование необходимой доли полномочий заместителям или отдельным лидерам. Достоинством стиля

является то, что он способствует установлению в коллективе деловых и товарищеских отношений в их гармоничном дополнении и проведению руководящих установок через ядро коллектива при необходимой мере контроля. Стиль наиболее приемлем в коллективах с высоким уровнем развития и на отдельных этапах его становления, что требует от руководителя определенной управленческой компетентности, реалистичности оценок результатов.

Стиль «не вмешивающийся». Руководитель осуществляет минимальное руководство. Стиль оправдан в ситуации руководства высокоразвитым коллективом профессионалов с высокими уровнями сплоченности, сотрудничества и взаимопомощи, при сознательной дисциплине, коллегиальности принятия группового решения и обязательности его выполнения каждым сотрудником. В остальных случаях невмешательство руководителя может приводить к негативным последствиям, проявлению анархии, формированию неблагоприятного морально-психологического климата в организации, явной или скрытой конфронтации, срывам в деятельности, текучести кадров, их неудовлетворенности условиями труда и профессией.

Стиль «гибкий». Характеризуется гармоничным сочетанием ориентации на дело, межличностные контакты и официальную субординацию, что позволяет руководителю легко приспособиться к требованиям ситуации, сохраняя за собой право решающего голоса при коллегиальном принятии решений. Руководитель склонен вдумчиво относиться к производственным и социальным вопросам, отстаивать интересы дела и коллектива, учитывать индивидуальные особенности подчиненных и проявления неформального лидерства в коллективе.

Стиль «односторонний». Характеризуется преобладанием акцентуации руководителя, что сопряжено с нанесением ущерба отвергаемой стороне его работы: доминирование ориентации на дело, как правило, приводит к трудностям в социально-психологической области руководства, поскольку ее игнорирование дестабилизирует коллектив вопреки явной заинтересованности руководителя в результатах труда. Аналогично акцент на межличностные контакты без делового опосредования дает руководителю ограниченное представление об управляемых явлениях, вопреки его желанию наладить контактные и доверительные

отношения с подчиненными: в его оценках отсутствует основной объективный компонент – результат труда и вклад в него как группы в целом, так и каждого отдельного подчиненного. Односторонняя акцентуация только на себя еще более явно свидетельствует о неблагоприятном способе адаптации руководителя к требованиям своей профессии: неадекватности его уровня притязаний и самооценки, затруднениях в освоении управленческих функций и поведенческих ролей. Наконец, ориентация только на официальную субординацию делает вообще невозможным эффективное руководство в связи с явными пробелами в установках руководителя.

Стиль «инициативный». Стиль характеризуется одновременным преобладанием ориентации руководителя на дело и на себя. Такой руководитель очень инициативен и настойчив, превыше всего ценит деловые качества, способен добиваться хороших результатов в деятельности, своевременного и качественного выполнения задания всем коллективом (особенно если это подкреплено личным авторитетом). Однако ему необходимо помнить, что ориентация на чисто деловые отношения с подчиненными оказывает отрицательное воздействие на коллектив. Поэтому благоприятный социально-психологический климат в коллективе возможен, если его руководитель окажется способным периодически переключаться и на решение социально-психологических задач.

Стиль «исполнительный». Стиль руководителя отличается сочетанием преобладания официальной субординации и межличностных контактов. Данный стиль адекватен, если возглавляемый коллектив достиг высокого уровня развития коллективистских отношений, интеграции и единства мнений по поводу распределения ролей между формальными и неформальными лидерами, а руководитель выполняет строго по необходимости собственно управленческие функции. Такая ситуация достаточно редка. Руководителю в этом случае следует обратить внимание на отсутствующую в его представлениях об оптимальном стиле руководства ориентацию на дело и на самого себя (с учетом, прежде всего, своего реального положения в коллективе и характера межличностных и деловых предпочтений в нем). Вероятно, что ему недостает инициативности и решительности в принятии самостоятельных реше-

ний, способности к разумному риску, стремления к дальнейшему росту.

Стиль «невывраженный». Наблюдается в случае малой вы-
раженности всех четырех стилей, что встречается довольно редко
и преимущественно у начинающих руководителей, установки и
личные ориентации которых еще не определены. Возможна связь
этого явления с малой личной заинтересованностью руководителя
в своей профессии или должности, отсутствием четкой регламен-
тации деятельности групповыми нормами на начальных этапах
становления коллектива, случайностью комплектования кадров
подразделения.

МЕТОДИКА 4. ОЦЕНКА СПОСОБНОСТИ К ЭФФЕКТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

Цель: выявление индивидуальных особенностей в управле-
нии другими людьми (как положительные, так и отрицательные
моменты в управлении).

Материал: 110 утверждений, характеристики руководителей
способных и неспособных к управлению.

Ход исследования: Подготовьте копию таблицы ответов и
воспользуйтесь ею для записи ваших ответов на утверждения те-
ста. Вам будут предложены 110 утверждений, описывающие воз-
можности, которые могут быть или не быть у вас как у руководи-
теля. Прочитайте каждое утверждение и перечеркните квадрат
с соответствующим номером в таблице ответов, если вы чувствуете,
что оно справедливо по отношению к вам. Последовательно
проработайте весь вопросник; если какой-либо вопрос вызывает у
вас сомнения, подумайте над ним и ответьте как можно более
правдиво. Отвечая на вопросы, будьте максимально искренними.

1. Я хорошо справляюсь с трудностями, свойственными сво-
ей работе.

2. Мне ясна моя позиция по принципиально важным вопросам.

3. Когда необходимо принимать важные решения в моей
жизни, я действую решительно.

4. Я вкладываю значительные усилия в свое развитие.
5. Я способен эффективно решать проблемы.
6. я часто экспериментирую с новыми идеями, испытывая их.
7. Мои взгляды обычно принимаются во внимание коллегами, и я часто влияю на то, какие решения они принимают.
8. Я понимаю принципы, которые лежат в основе моего подхода к управлению.
9. Мне не трудно добиться эффективной работы подчиненных.
10. Я считаю себя хорошим наставником для подчиненных.
11. Я хорошо председательствую на совещаниях, хорошо провожу их.
12. Я забочусь о своем здоровье.
13. Я иногда прошу других высказаться о их основных подходах к жизни и работе.
14. Если бы меня спросили, я, безусловно, смог бы описать, что я хочу сделать в своей жизни.
15. Я обладаю значительным потенциалом для дальнейшего обучения и развития.
16. Мой подход к решению проблем систематизирован.
17. Обо мне можно сказать, что я нахожу удовольствие в переменах.
18. Я обычно успешно воздействую на других людей.
19. Я убежден, что исповедую подходящий стиль управления.
20. Мои подчиненные полностью меня поддерживают.
21. Я вкладываю много сил в «натаскивание» и развитие моих подчиненных.
22. Я считаю, что методики повышения эффективности рабочих групп важны и для повышения собственной эффективности в работе.
23. Я готов, если нужно, идти на непопулярные меры.
24. Я редко предпочитаю более легкое решение тому, которое, как я знаю, является верным.
25. Моя работа и личные цели во многом взаимно дополняют друг друга.
26. Моя профессиональная жизнь часто сопровождается волнениями.
27. Я регулярно пересматриваю цели моей работы.
28. Мне кажется, многие менее изобретательны, чем я.

29. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.

30. Я сам начинаю обсуждение моих управленческих слабостей и сильных сторон, я заинтересован в обратной связи в этой сфере.

31. Мне удастся создавать хорошие отношения с подчиненными.

32. Я посвящаю достаточно времени оценке того, что нужно для развития подчиненных.

33. Я понимаю принципы, лежащие в основе развития эффективных рабочих групп.

34. Я эффективно распределяю свое время.

35. Я обычно тверд в принципиальных вопросах.

36. При первой возможности я стараюсь объективно оценить свои достижения.

37. Я постоянно стремлюсь к новому опыту.

38. Я справляюсь со сложной информацией квалифицированно и четко

39. Я готов пройти период с непредсказуемыми результатами ради испытания новой идеи.

40. Я бы описал себя как человека, уверенного в себе.

41. Я верю в возможность изменения отношения людей к их работе.

42. Мои подчиненные делают все возможное для организации.

43. Я регулярно провожу оценку работы своих подчиненных.

44. Я работаю над созданием атмосферы открытости и доверия в рабочих группах.

45. Работа не оказывает негативного влияния на мою личную жизнь.

46. Я редко поступаю вразрез с моими убеждениями.

47. Моя работа вносит важный вклад в получения удовольствия от жизни.

48. Я постоянно стремлюсь к установлению обратной связи с окружающими по поводу моей работы и способностей.

49. Я хорошо составляю планы.

50. Я не теряюсь и не сдаюсь, если решение не находится сразу.

51. Мне относительно легко удается устанавливать взаимоотношения с окружающими.

52. Я понимаю, что заинтересовывает людей в хорошей работе.

53. Я успешно справляюсь с передачей полномочий.

54. Я способен устанавливать обратные связи с моими коллегами и подчиненными и стремлюсь к этому.

55. Между коллективом, который я возглавляю, и другими коллективами в организации существуют отношения здорового сотрудничества.

56. Я не позволяю себе перенапрягаться на работе.

57. Время от времени я тщательно пересматриваю свои личные ценности.

58. Для меня важно чувство успеха.

59. Я принимаю вызов с удовольствием.

60. Я регулярно оцениваю свою работу и успехи.

61. Я уверен в себе.

62. Я в общем влияю на поведение окружающих.

63. Руководя людьми, я подвергаю сомнению устоявшиеся подходы.

64. Я поощряю эффективно работающих подчиненных.

65. Я считаю, что важная часть работы руководителя состоит в проведении консультаций для подчиненных.

66. Я считаю, что руководителям не обязательно постоянно быть лидерами в своих коллективах.

67. В интересах своего здоровья я контролирую то, что пью и ем.

68. Я почти всегда действую в соответствии со своими убеждениями.

69. У меня хорошее взаимопонимание с коллегами по работе.

70. Я часто думаю над тем, что не дает мне быть более эффективным в работе, и действую в соответствии со сделанными выводами.

71. Я сознательно использую других для того, чтобы облегчить решение проблем.

72. Я могу руководить людьми, имеющими высокие инновационные способности.

73. Мое участие в собраниях обычно удачно.

74. Я разными способами добиваюсь того, чтобы люди из моего коллектива были заинтересованы в работе.

75. У меня редко бывают настоящие проблемы в отношениях с подчиненными.

76. Я не позволяю себе упустить возможности для развития подчиненных.

77. Я добиваюсь того, чтобы те, кем я руковожу, ясно понимали цели работы коллектива.

78. Я в целом чувствую себя энергичным и жизнерадостным.

79. Я изучал влияние моего развития на мои убеждения.

80. У меня имеется четкий план личной карьеры.

81. Я не сдаюсь, когда дела идут плохо.

82. Я уверенно чувствую себя, возглавляя процесс по решению проблем.

83. Выработка новых идей не составляет труда для меня.

84. Мое слово не расходится с делом.

85. Я считаю, что подчиненные должны оспаривать управленческие решения.

86. Я вкладываю достаточные усилия в определение ролей и задач моих подчиненных.

87. Мои подчиненные развивают необходимые им навыки.

88. Я располагаю навыками, необходимыми для создания эффективных рабочих групп.

89. Мои друзья подтвердят, что я слежу за своим благосостоянием.

90. Я рад обсудить с окружающими свои убеждения.

91. Я обсуждаю с окружающими свои долгосрочные планы.

92. «Открытый и легко приспосабливающийся» – это хорошее описание моего характера.

93. Я придерживаюсь в целом последовательного подхода к решению проблем.

94. Я спокойно отношусь к своим ошибкам, не расстраиваюсь из-за них.

95. Я умею слушать других.

96. Мне хорошо удается распределить работу между окружающими.

97. Я убежден, что в трудной ситуации мне обеспечена полная поддержка тех, кем я руковожу.

98. Я способен давать хорошие советы.

99. Я постоянно стараюсь улучшить работу моих подчиненных.

100. Я знаю, как справляться со своими эмоциональными проблемами.

101. Я сопоставлял свои ценности с ценностями организации в целом.

102. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.

103. Я продолжаю развивать и наращивать свой потенциал.

104. У меня сейчас не больше проблем и они не более сложны, чем год назад.

105. В принципе, я ценю нешаблонное поведение на работе.

106. Люди серьезно относятся к моим взглядам.

107. Я уверен в эффективности моих методов руководства.

108. Мои подчиненные с уважением относятся ко мне как к руководителю.

109. Я считаю важным, чтобы кто-нибудь еще мог справиться с моей работой.

110. Я уверен в том, что в группе можно достичь большего, чем порознь.

ТАБЛИЦА ОТВЕТОВ ДЛЯ ТЕСТА

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	XI	X	XI
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	31	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110

Обработка результатов теста

Проработав все 110 утверждений, подсчитайте число перечеркнутых клеток в столбцах и запишите число с соответствующей клетке итога; затем переходите к таблице подсчета результатов.

Таблица подсчета результатов

Инструкция: Впишите соответствующие числа из итога таблицы ответов в первый столбец («Ваш результат») приводимой здесь таблицы.

№ п/п	Ваш результат	Сильные стороны	Ранг	Обр. ранг	Ограничения
1	2	3	4	5	6
I		Способность управлять собой			Неумение управлять собой
II		Четкие ценности			Размытость личных ценностей
III		Четкие личные цели			Смутные личные цели
IV		Продолжающееся саморазвитие			Остановленное саморазвитие
V		Хорошие навыки решения проблем			Недостаточность навыка решать проблемы
VI		Творческий подход			Недостаток творческого подхода
VII		Умение влиять на окружающих			Неумение влиять на людей
VIII		Понимание особенностей управленческого труда			Недостаточное понимание особенностей управленческого труда
IX		Способность руководить			Недостаток способности к руководству
X		Умение обучать			Неумение обучать
XI		Умение нала-			Низкая спо-

		дять группо- вую работу			способность фор- мировать кол- лектив
			Сильн. стор.	Огра- нич.	

Заполните столбец «Ранг», придавая наивысшему результату из первого столбца ранг I, второму – 2 и так далее. Наименьший результат получит ранг XI.

Заполните столбец «Обратный ранг», придавая наименьшему результату ранг I и так далее. Наивысший результат получит ранг XI.

Заполните таблицу итогов. В столбце «Мои сильные стороны», содержатся области, в которых вы почти не имеете трудностей, в столбце «Мои ограничения» – области, требующие первоочередного развития.

Характеристика руководителя, способного управлять собой: Умение управлять собой; поддерживает свое здоровье; ограничивает рабочее время; следит за равновесием между личной и деловой жизнью; планирует и устраивает себе перерывы для отдыха; разумно относится к своим поездкам; свободно выражает эмоции; стремится к самопознанию; хорошо использует время; использует свои чувства; «ощущает» свою энергию; развивает разумное общение с окружающими; смотрит на неудачи как на нечто в целом неизбежное и даже полезное; обладает большим чувством собственного достоинства; способен сносить неодобрение и даже нелюбовь к себе; избегает стрессов; принимает не каждый вызов; обычно чувствует себя «полным сил»; берет на себя только те нагрузки, с которыми может справиться.

Характеристика руководителя, неспособного управлять собой: Неумение управлять собой; пренебрегает своим здоровьем; работает больше чем положено; живет, разбрасываясь; неспособен выделить себе время для отпуска; неэффективно организует свои путешествия; сдерживает выражение чувств; избегает самопознания; плохо использует время; старается управлять своими чувствами; не «ощущает» свою энергию; пренебрегает разумным общением с окружающими; не может смириться с неудачами; не слишком высоко оценивает себя; ищет всеобщего одобрения; по-

стоянно перенапрягается; берет на себя невыполнимые задачи; часто чувствует себя слабым; принимает на себя излишние нагрузки.

Характеристика руководителя, с четкими ценностями: Четкие личные ценности; часто подвергает сомнению свои ценности; изменяет ценности под влиянием накопленных данных; серьезно относится к вопросу о ценностях; последователен; ведет себя в соответствии с декламированными ценностями; оглашает свои взгляды для обсуждения; стремится понять чужие взгляды; активен в жизни; твердо стоит на своем; стремится к установлению обратной связи; готов отвечать за свои ценности; изучал влияние прошлого опыта на свои ценности.

Характеристика руководителя, с размытыми ценностями: Размытые личные ценности; неспособен подвергнуть сомнению свои ценности; игнорирует данные, расходящиеся с его ценностями; вообще не относится серьезно к ценностным проблемам; склонен к непоследовательности; ведет себя в разрез с декларированными ценностями; не показывает свои взгляды; считает чужие взгляды ложными; жизненная позиция пассивна; не желает занимать твердой позиции; избегает установления обратной связи относительно своего подхода; избегает ответственности за свои ценности; не имеет представления о влиянии прошлого опыта на ценности.

Характеристика руководителя, с четкими личными целями: Четкие личные цели; уточняет стоящие перед ним задачи; последователен; регулярно оценивает свое продвижение; устанавливает временные границы; изучает возможности развития своей карьеры; идет на рассчитанный риск; проясняет цели; поддерживает удовлетворительное равновесие между частной жизнью и работой; планирует развитие своей карьеры; умело устанавливает цели; имеет общие с окружающими цели; хорошо использует время; эффективно делегирует полномочия; объективен в оценке подчиненных.

Характеристика руководителя, с нечеткими личными целями: Смутные личные цели; не уточняет стоящих перед ним задач; склонен менять направленность прилагаемых усилий; не способен измерить свое продвижение; избегает установления временных границ; не имеет четкого представления о возможностях развития своей карьеры; избегает риска; принимает туманные цели; не под-

держивает удовлетворительного равновесия между частной жизнью и работой; не планирует развитие своей карьеры; испытывает нехватку навыка постановки целей; плохо использует время; неэффективно делегирует полномочия; субъективен в оценке подчиненных.

Характеристика руководителя, с активным саморазвитием: Активное саморазвитие; отвечает за обучение; стремится изучить себя; оставляет время для развития; приветствует препятствия; ищет обратную связь; выделяет время для рефлексирования; исследует свои чувства; оценивает свой опыт; читает и широко дискутирует; верит в свой потенциал; старается быть более открытым; осознает влияние на себя; управляет профессиональным развитием; реагирует на изменения в карьере.

Характеристика руководителя, с остановленным саморазвитием: Приостановленное саморазвитие; уклоняется от ответственности за обучение; не может познать себя; не может выделить время для саморазвития; уклоняется от препятствий; не воспринимает обратную связь; избегает самоанализа; подавляет свои чувства; не занимается самопроверкой; ограничивает свои побуждения; в неведении о собственных возможностях; предпочитает игровые взаимоотношения; не подозревает о различных влияниях на себя; игнорирует профессиональное развитие; не получает удовольствия от изменений в работе.

Характеристика руководителя, имеющего навык решения проблем: Умелое решение проблем; постоянное решение проблем; выбирает подходящие методы; использует систематизированный подход; четко определяет ответственных за проблему; ясно определяет цели в работе каждого; устанавливает четкие критерии для определения успеха; умело обращается с информацией; эффективно планирует; выделяет время на анализ; эффективно координирует работу группы.

Характеристика руководителя, не имеющего навыка решения проблем: Неумелое решение проблем; постоянно позволяет себе оставлять нерешенные проблемы; использует неверные методы; не использует систематизированный подход; не уточняет кто «отвечает» за проблему; работает, не имея четких целей; имеет смутные критерии для определения достижений; плохо собирает

информацию; неэффективно планирует свою деятельность; не проводит анализ собраний; плохо координирует работу группы.

Характеристика руководителя, с творческим подходом: Творчески подходит к делу; ценит творческий подход в других людях; подготовлен к неопределенности; верит в свои творческие способности; выявляет факторы, препятствующие стать творцом; настойчив в выполнении задач; может порвать с традициями; старается уменьшить воздействие стрессов; испытывает потребность в переменах; использует свои возможности; способен легко относиться к идеям; предпочитает новаторские решения; решает проблемы систематизировано; использует метод мозгового штурма; способен руководить творческими группами; поощряет свободное выражение эмоций; старается учиться на ошибках; идет на риск.

Характеристика руководителя, с недостаточно творческим подходом: Недостаточно творческий подход; не ценит творческий подход в людях; не любит неопределенности; не верит в собственную изобретательность; не изучает факторы, препятствующие ему стать творцом; склонен бросать дело, не закончив его; предпочитает традиционные подходы; подвержен сильным стрессам; довольствуется статусом-кво; упускает возможности; слишком серьезно относится к каждой возникшей идее; предпочитает стандартные решения; решает проблемы несистематизированно; не знаком с методом мозгового штурма; сталкивается с трудностями при управлении творческими группами; подавляет эмоции; избегает риска.

Характеристика руководителя, умеющего влиять на людей: Сильное влияние; ценится окружающими; понимает процесс влияния; оказывает значительное воздействие на окружающих; одевается соответствующим случаю образом; имеет убедительный внешний вид; ясно излагает свои мысли; уверен в себе; ведет себя не вызывающе, но уверенно; устанавливает хорошее взаимопонимание; имеет реалистическое представление о себе; дает четкие указания; развивает стратегию влияния на группы; стремится быть настойчивым; прислушивается к мнению других.

Характеристика руководителя, не умеющего влиять на людей: Слабое влияние; чувствует недооцененным; не имеет представления о процессе влияния; его воздействие на окружающих мало; одевается не соответствующим случаю образом; имеет не-

убедительный внешний вид; нечетко излагает свои мысли; испытывает нехватку уверенности в себе; ведет себя вызывающе; не имеет хороших личных отношений с людьми; не способен поощрять окружающих; имеет негативное представление о себе; отдает нечеткие указания; не имеет стратегии влияния на группы; испытывает нехватку настойчивости; не умеет выслушивать других.

Характеристика руководителя, хорошо понимающего особенности управленческого труда: Хорошее понимание особенностей управленческого труда; часто обсуждает принципы управления; хорошо знает идеи относительно стилей управления; подвергает сомнению новые управления в области теории управления; анализирует собственные слабости; создает позитивную рабочую атмосферу; высвобождает накопленную энергию; хорошо знает собственный стиль руководства; меняет стиль руководства в зависимости от потребности; добивается от людей всего, что они могут делать; обладает искренним стилем руководства;

Характеристика руководителя, недостаточно понимающего особенности управленческого труда: Плохое понимание особенностей управленческого труда; редко обсуждает принципы управления; незнаком с идеями по поводу стиля управления; следует модным увлечениям в области теории управления; не анализирует негативную атмосферу на работе; не способен направить в дело свою энергию; не имеет реалистичной теории мотивации; обладает застывшим стилем руководства; не способен добиться хорошей работы; управляя прибегает к манипулированию.

Характеристика руководителя, умеющего руководить: Высокие навыки руководства; принимает во внимание то, что лежит в основе поведения подчиненных; если это требуется, наводит дисциплину; приспособливает стиль руководства к переменам в обществе; понимает какие факторы воздействуют на выполнение им своей роли; развивает добрые отношения с окружающими; отдает четкие указания; регулярно анализирует работу подчиненных; поощряет наилучшие примеры; системно подходит к анализу работы; квалифицированно передает полномочия; избегает слишком частого применения негативного подкрепления; создает позитивную обратную связь; устанавливает приемлемые отношения с трудными людьми; защищает свою группу, если возникла угро-

за; ищет способы максимизации вклада в работу сотрудников; устанавливает критерии успеха.

Характеристика руководителя, не умеющего руководить: Слабое умение руководить; не принимает во внимание того, что лежит в основе поведения подчиненных; избегает действий, связанных с наказанием; следует устаревшему стилю руководства; не имеет представления о воздействиях, влияющих на осуществление им своей роли; вызывает отрицательное отношение окружающих; не стремится к ясности; оставляет работу подчиненных на само-тек; терпит посредственность; недостаточно системно подходит к анализу работы; мало делегирует полномочия; обладает излишне негативным стилем; пренебрегает возможностью положительно отметить работу подчиненных; часто не справляется с трудными людьми; не защищает собственную группу; терпит плохой вклад в работу; не способен установить критерии успеха.

Характеристика руководителя, умеющего обучать: Работает как преподаватель по совместительству; создает в коллективе положительную среду для учебы; помогает анализировать потребности сотрудников в обучении; дает сложные поручения; систематически оценивает сотрудников; знает сильные и слабые стороны подчиненных; осознает потенциал других сотрудников; ставит цели, требующие усилий; помогает другим планировать развитие их карьеры; принимает меры, чтобы избежать морального износа; умело высказывает свою оценку; систематически консультирует других; использует возможности развития в процессе работы.

Характеристика руководителя, не умеющего обучать: Не обращает внимания на роль обучения в работе; не умеет создавать в коллективе среду, способствующую учебе; не знает о потребностях сотрудников в обучении; не дает сложных поручений; оценивает сотрудников от случая к случаю; не выясняет сильные и слабые стороны подчиненных; игнорирует потенциал других сотрудников; не ставит целей, требующих усилий; недооценивает значение развития карьеры; допускает возникновение морального износа; не умеет высказать свою оценку; дает советы от случая к случаю; не использует возможностей развития в процессе работы.

Характеристика руководителя, с высокой способностью формировать коллектив: Имеет прочные навыки руководства; последо-

вателен; поддерживает идеи коллективизма; правильно подбирает сотрудников; заботится о других членах коллектива; создает положительный климат; заинтересован в результате работы; четко определяет значение организации; использует эффективные методы работы; распределяет обязанности между сотрудниками; анализирует без критики в адрес конкретных людей; поддерживает личное развитие своих сотрудников; поощряет творческий потенциал; строит здоровые межгрупповые отношения; использует конфликты в конструктивных целях; поощряет тех, кто идет на риск; стремится к обратной связи; хорошо использует время; предъявляет высокие требования.

Характеристика руководителя, с низкой способностью формировать коллектив: Не обладает достаточными навыками руководства; непоследователен; исповедует антиколлективные взгляды; подбирает неподходящих сотрудников; недостаточно заботится о других в коллективе; не умеет создавать положительный климат; не всегда интересуется результатом работы; нечетко представляет себе роль организации; не владеет эффективными методами работы; не умеет распределять обязанности; сочетает критику с анализом; не занимается вопросами индивидуального развития; подавляет творческий потенциал; терпимо относится к плохим межгрупповым отношениям; использует конфликты в разрушительных целях; не поощряет тех, кто рискует; избегает обратной связи на межличностном уровне; плохо использует время; не предъявляет высоких требований.

МЕТОДИКА 5. ДИАГНОСТИКА СТИЛЯ ЛИДЕРСТВА

Цель: Определение доминирующего стиля лидерства. Предлагаемая методика диагностика стилей лидерства, основывается на теоретических воззрениях и экспериментальных данных американских психологов К. Левина и П. Леппита, которые впервые провели исследование в лабораторном эксперименте и предложили наименование трем, выделенным ими, стилям лидерства. По своей сути, подход к определению автократического, демократического и либерального стилей лидерства полагается на психологический подход в понимании стиля. Настоящая методика

разработана и опробована Л.В. Румянцевой. Ее надежность и валидность проверена многими исследованиями. Опросник для диагностики стиля лидерства.

Инструкция. Внимательно читая каждый из приведенных ниже вопросов, постарайтесь дать ответ на них. Ваш ответ должен отражать Ваше мнение, которое следует выразить знаком «крестик» и поставить его на соответствующем Вашему мнению числу баллов. Все вопросы имеют 10-балльную шкалу для оценки.

1. Какое влияние имеет лидер на членов группы?

очень большое 10 очень малое

2. Как считает лидер, лучше ли для дела, если члены группы имеют больше прав?

чем больше, тем лучше 10 чем меньше, тем лучше

3. Часто ли лидер вмешивается в дела группы?

никогда 10 всегда

4. Часто ли лидер по отношению к членам группы использует грубые обращения и приказы?

всегда 10 никогда

5. Как часто лидер оказывает помощь советом, дает рекомендации?

всегда 10 никогда

6. Как часто лидер использует запреты, распоряжения?

всегда 10 никогда

7. Тщательно ли лидер планирует свои дела?

очень тщательно 10 приблизительно

8. Лидер считает, что каждый член группы должен отвечать только за свой участок работы?

за всех 10 только за себя

9. Контролирует ли лидер членов группы или каждый делает то, что считает нужным?

не контролирует 10 всегда контролирует

10. Часто ли лидер принимает решения по делам группы, не посоветовавшись с членами группы?

всегда 10 никогда

11. Одобряет ли лидер проявление инициативы у членов группы

одобряет 10 не одобряет

12. Часто ли лидер предъявляет требования к членам группы?

никогда 10 всегда

13. Как относится лидер к ведению лишних, по его мнению, разговоров?

отрицательно 10 положительно

14. Поддерживает ли лидер товарищеский тон общения в группе?

поддерживает 10 не поддерживает

15. Часто ли лидер бывает в добродушном настроении?

всегда 10 никогда

16. Есть ли у каждого члена группы, по мнению лидера, свои, строго определенные обязанности?

очень определенные 10 неопределенные

17. Часто ли лидер придирается по мелочам, не обращая внимания на главное?

всегда 10 никогда

18. Часто ли лидер выступает в роли посредника между группой и другим коллективом?

всегда 10 никогда

19. Как относится лидер к тому, что кто-то из группы самостоятельно применяет свои новые идеи?

не одобряет 10 одобряет

20. Лидер принимает решения только после обсуждения их на группе?

всегда после обсуждения 10 никогда

21. Часто ли лидер передает некоторые свои обязанности другим?

всегда 10 никогда

22. Часто ли лидер разговаривает с коллегами по группе грубо?

всегда 10 никогда

23. Объективно ли лидер оценивает партнера по групповой работе?

объективно 10 не объективно

24. Часто ли лидер, налагая на членов группы ограничения, ссылается на вышестоящих?

всегда 10 никогда

25. Считает ли лидер необходимым тщательно контролировать членов группы?

всегда 10 никогда

26. Стараются ли лидер организовать группу так, чтобы взаимодействия членов группы были продуктивными и рациональными?

всегда 10 никогда

27. Любит ли лидер сообщать новые сведения?

да 10 нет

28. Если в группе возникает спорный вопрос, то всегда ли лидер до конца отстаивает свое мнение?

всегда 10 никогда

29. Как часто лидер заставляет что-либо делать, не объясняя причины?

всегда 10 никогда

30. Легко ли лидер соглашается с мнением других?

легко 10 нелегко

31. Лидер знает о делах группы больше других?

больше 10 меньше

32. Если с мнением лидера не согласны, то терпеливо ли он настаивает на своем?

терпеливо 10 нетерпеливо

33. Часто ли бывает, что лидер избегает острых дискуссий?

часто 10 не часто

34. Часто ли лидер распределяет обязанности среди членов группы по своему усмотрению?

часто 10 редко

46. Добивается ли лидер пунктуального выполнения задания каждым участником совместной работы?

всегда 10 никогда

47. Должны ли члены группы, по мнению лидера, контролировать друг друга?

всегда 10 никогда

48. Считаете ли вы, что лидер обычно проявляет пассивность?

всегда 10 никогда

49. Часто ли при выражении своего мнения лидер предпочитает категорические суждения?

всегда 10 никогда

50. Может ли лидер в критические моменты поддержать и успокоить других?

может всегда 10 никогда

51. Наблюдали ли вы, что, если лидеру что-то надо, то он действует просьбами, уговорами?

всегда 10 никогда

52. Если лидер высказывает члену группы претензии, он делает это один на один?

никогда 10 всегда

53. Часто ли лидер предлагает варианты решения того или иного вопроса?

очень часто 10 очень редко

54. Болезненно ли лидер переживает неудачи?

безболезненно 10 очень болезненно

55. Нравится ли лидеру, если члены группы ведут себя с ним слишком по-дружески, фамильярно?

не нравится 10 нравится

56. Следит ли лидер за тем, чтобы поведение членов группы даже в деталях, не отклонялось от принятых норм?

никогда 10 всегда

57. Часто ли лидер занимает принципиальную позицию?

никогда 10 всегда

58. Часто ли из-за характера лидера создаются напряженные ситуации, нервная обстановка?

часто 10 редко

59. Доверяет ли лидер людям?

доверяет 10 не доверяет

60. Насколько лидер общителен в группе?

очень общителен 10 замкнут

61. Заставляет ли лидер членов группы жестко следовать принятым нормам?

всегда заставляет 10 никогда

62. Часто ли лидер находит выход в проблемной ситуации?

очень часто 10 очень редко

63. Осведомлен ли лидер о состоянии дел в других группах лучше, чем остальные члены группы?

не осведомлен 10 осведомлен

64. Включаясь в общее дело, берет ли лидер всю ответственность на себя?

полностью берет 10 не берет

65. Умеет ли лидер погасить назревающий конфликт?

умеет 10 не умеет

66. Считаете ли вы, что лидер, как правило, избегает ответственности?

избегает всегда 10 не избегает

67. Прислушивается ли лидер к критическим замечаниям?

никогда 10 всегда

68. Находит ли лидер к каждому индивидуальный подход?

находит 10 не находит

69. Часто ли лидер бывает участником конфликта?

очень редко 10 часто

70. В отношениях с членами группы лидер держится независимо?

весьма независимо 10 зависимо

71. Проявляет ли лидер в отношениях с окружающими терпение?

очень терпелив 10 нетерпелив

72. Возьмется ли лидер за работу, если не может с нею справиться?

откажется 10 возьмется

73. Проявляет ли лидер высокую активность?

высокую активность 10 пассивность

74. Терпимо ли относится лидер к слабостям других?

весьма терпимо 10 нетерпимо

75. Часто ли лидер бывает замешан в конфликтах?

очень часто 10 редко

76. Любит ли лидер посмеяться над тем, кто допустил ошибку?

любит посмеяться 10 не любит

77. Правильно ли лидер воспринимает критику?

правильно 10 неправильно

78. Часто ли лидер проявляет нерешительность?

очень часто 10 редко

79. Производит ли лидер озабоченного человека?

озабочен 10 не озабочен

80. Объективно ли лидер себя оценивает?

объективно 10 не объективно

81. Если лидер встречает в группе враждебное отношение, занимает ли он примиренческую позицию?

занимает всегда 10 не занимает никогда

Испытуемый отвечает на вопросы опросника ДСЛ-81 и представляет знак «крестик» на соответствующем балльном значении. Подсчитывать сумму баллов следует по трем возможным стилям лидерства: автократического, демократического, либерального. Каждый, из названных стилей, проявляется во внешних особенностях деятельности, общения и поведения лидера. Поэтому суммарный индекс автократического, демократического, либерального сти-

лей складывается из трех компонентов (показателей): деятельностного, коммуникативного и поведенческого. Отдельные компоненты стиля лидерства у разных людей могут колебаться в пределах от 90 до 9 баллов

<i>Шкала проявления стилей лидерства</i>				
стиль лидерства	внешние признаки	уровни проявления стилей		
		высокий	средний	низкий
автократический	Деятельностный	90 - 72	63 - 36	27 - 9
	Коммуникативный			
	Поведенческий			
демократический	Деятельностный	90 - 72	63 - 36	27 - 9
	Коммуникативный			
	Поведенческий			
либеральный	Деятельностный	90 - 72	63 - 36	27 - 9
	Коммуникативный			
	Поведенческий			

После завершения обработки данных обследования, испытуемый получает по каждому стилю – автократическому, демократическому, либеральному соответствующие показатели (суммы): по деятельностному, коммуникативному и поведенческому. Эти три показателя можно сложить, и тогда получится суммарный индекс, показывающий на каком уровне развития - высоком, средне, низком находится ваш стиль. Эта сумма может колебаться в пределах от 270 до 27 баллов. По шкале проявления ставится диагноз и определяется, каков ансамбль используемых стилей лидером. Поскольку в реальной, практической жизни нет ни одного лидера, использующего тот или иной стиль в его чистом, «стерильном» виде. Обычно стиль лидера представляет собой сопряженность всех трех или преобладающих двух стилей. Как показывает практика исследований, чаще встречается сопряжение автократического с демократическим, либерально-демократического и значительно реже автократически-либерального. Еще реже встречается гармоничное, уравновешенное сочетание трех стилей одновременно. При доминировании каких-либо двух стилей лидерства, всегда имеются признаки и третьего стиля, но они столь слабо представлены, что не имеют практическо-

го значения в работе лидера. «Чистого» автократа или демократа, или либерала в реальной жизни, фактически, нет. В исключительных случаях, (единичных) имели место лидеры, у которых явно преобладали особенности автократического, демократического или либерального стилей. Но, даже в этих обстоятельствах, примерно, третья часть привычек, манер поведения и общения характеризовалась присутствием какого-либо другого стиля.

Ниже даются данные нормативной шкалы проявления автократического, демократического, либерального стилей лидерства и их компоненты (деятельностный, коммуникативный, поведенческий), характеризующие внешнее проявление того или иного стиля лидерства. К методике прилагается также ключ для обработки данных

<i>Ключ к опроснику ДСЛ – 81</i>			
Компоненты проявления стиля лидерства	Стили лидерства и соответствующие им номера вопросов в опроснике		
	автократический	демократический	либеральный
Коммуникативный	4,13,22,31,40 49,58,67,76	5,14,23,32,41 50,59,68,77	6,15,24,33,42 51,60,69,78
Деятельностный	7,16,25,34,43 52,61,70,79	8,17,26,35,44 53,62,71,80	9,18,27,36,45 54,63,72,81
Поведенческий	1,10,19,28,37 46,55,64,73	2,11,20,29,38 47,56,65,74	3,12,21,30,39 48,57,66,75

МЕТОДИКА 6. ОЦЕНКА КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕНИЯ

Цель: Определить коммуникативные и организаторские склонности в процессе общения.

Для проведения исследования необходимо подготовить вопросник КОС и лист для ответов. Эксперимент может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемым раздают бланки для ответов и зачитывают инструкции: «Вам нужно ответить на все предложенные вопросы. Свободно выражайте свое мнение по каждому вопросу и отвечайте так: если Ваш ответ на вопрос положитель-

лен (Вы согласны), то в соответствующей клетке листа ответов поставьте плюс, если же Ваш ответ отрицателен (Вы не согласны) – поставьте знак минус. Следите, чтобы номер вопроса и номер клетки, куда Вы запишите свой ответ, совпадали. Имейте в виду, что вопросы носят общий характер и не могут содержать всех необходимых подробностей. Поэтому представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, на некоторые вопросы Вам будет трудно ответить. Тогда постарайтесь дать тот ответ, который Вы считаете предпочтительным. При ответе на любой из этих вопросов обращайтесь внимание на его первые слова. Ваш ответ должен быть точно согласован с ними. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Нам важен не конкретный ответ, а суммарный балл по серии ответов.

Вопросник

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удастся устанавливать контакты с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди, и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя не уверенно среди мало знакомых вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую компанию?

34. Охотно ли Вы приступаете в организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей? 39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов

1. Сопоставить ответы испытуемого с дешифратором и подсчитать количество совпадений отдельно по коммуникативным и организаторским способностям.

<i>Дешифратор</i>	
<i>Коммуникативных склонностей</i>	<i>Организаторских склонностей</i>
1+	2+
3-	4-
5+	6+
7-	8-
9+	10+
11-	12-
13+	14+
15-	16-
17+	18+
19-	20-
21+	22+
23-	24-
25+	26+
27-	28-
29+	30+
31-	32-
33+	34+
35-	36-
37+	38+
39-	40-

2. Вычислить оценочные коэффициенты коммуникативных (K_k) и организаторских (K_o) склонностей как отношения количества совпадающих ответов по коммуникативным склонностям (K_x) и организаторским склонностям (O_x) к максимально возможному числу совпадений (20), по формулам:

$$K_k = K_x/20;$$

$$K_o = O_x/20;$$

Для качественной оценки результатов необходимо сопоставить полученные коэффициенты со шкальными оценками.

<i>Шкала оценок коммуникативных и организаторских склонностей</i>		
K_k	K_o	Шкальная оценка
0.10 – 0.45	0.20 – 0.55	1
0.45 – 0.55	0.56 – 0.65	2
0.56 – 0.65	0.66 – 0.70	3
0.66 – 0.75	0.71 – 0.80	4
0.75 – 1.00	0.81 – 1.00	5

При *анализе* полученных результатов необходимо учитывать следующие параметры:

1. Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

2. Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и, выступая перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды, проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

3. Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной

и планомерной воспитательной работе по формированию и развитию коммуникативных и организаторских способностей.

4. Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

5. Испытуемые, получившие высшую оценку – 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

Основные понятия

1. **Атрибуция каузальная** (от лат. Causa – причина и attribuo – придаю, наделяю) – интерпретация субъектом межличностного восприятия причин и мотивов поведения других людей.

2. **Аттракция** (от лат. attrahere – привлекать, притягивать) – понятие, обозначающее возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого.

3. **Гипноз** (от греч. Hypnos – сон) – временное состояние сознания, характеризующееся сужением его объема и резкой фокусировкой на содержании внушения, что связано с изменением функции индивидуального контроля и самосознания. Гипноз возникает в результате специальных воздействий гипнотизера или целенаправленного самовнушения.

4. **Депривация** (от англ. deprivation – лишение, отнятие) – ощущение острого дефицита, отсутствия материальных и духовных ресурсов, необходимых для полноценного развития индивида.

5. **Заражение** – 1) процесс передачи эмоционального состояния от одного индивида (человека или животного) другому на психофизиологическом уровне контакта, помимо или дополнительно к собственно смысловому воздействию; 2) способ влияния, основывающийся на общем переживании большой массы людей одних и тех же эмоций.

6. **Идентификация** – 1) Уподобление (как правило, неосознанное) себя значимому другому (напр. родителю) как образцу на основании эмоциональной связи с ним. 2) Идентификация групповая – отождествление себя с какой-либо (большой или малой) социальной группой или общностью, принятие ее целей и ценностей, осознание себя как члена этой группы или общности.

7. **Идентификация внутригрупповая** – возникающая в совместной деятельности форма гуманных отношений, при которой переживания одного из группы даны другим как мотивы поведения, организующие их собственную деятельность, направленную одновременно на осуществление групповой цели и на устранение фрустрирующих воздействий.

8. **Импринтинг** (англ. imprint – запечатлевать, оставлять след) – специфическая форма научения у новорожденных высших позвоночных, при котором в их памяти автоматически фиксируются от-

личительные признаки поведения первых увиденных ими внешних объектов (чаще всего родительских особей, выступающих одновременно носителями типичных признаков вида, братьев и сестер, пищевых объектов, в том числе животных-жертв, и др.).

9. **Ингибиция социальная** (от лат. *Inhibere* – сдерживать, останавливать) – ухудшение продуктивности выполняемой деятельности, ее скорости и качества в присутствии посторонних людей или наблюдателей, как реальных, так и воображаемых.

10. **Институт социализации** – социальная группа, в которой личность усваивает социальное влияние, приобщается к системам норм и ценностей, выступающая транслятором социального опыта и в которой личность воспроизводит усвоенное ранее социальное влияние и систему социальных связей.

11. **Когнитивная сложность** – психологическая характеристика познавательной (когнитивной) сферы человека, отражает степень категориальной расчлененности (дифференцированности) сознания индивида, которая способствует избирательной сортировке впечатлений о действительности, опосредствующей его деятельность.

12. **Контент-анализ** – метод социальной психологии, основанный на качественно-количественном анализе документов, подразумевающий подсчет частоты (и объема) упоминаний тех или иных смысловых единиц исследуемого материала.

13. **Конформность** (от лат. *Conformis* – подобный, соответствующий) – податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства.

14. **Перцептивная защита** – разновидность психологической защиты, являющаяся способом оградить личность от травмирующих переживаний, защитить от восприятия угрожающего стимула.

15. **Подражание** – следование какому-либо примеру, образцу, воспроизведение определенных вербальных и невербальных паттернов, характерных для образца.

16. **Предубеждение** – установка, препятствующая адекватному восприятию сообщения или действия.

17. **Расизм** – 1) индивидуальные предвзятые установки (предубеждения) и дискриминирующее поведение по отношению к людям определенной расы; 2) институциональная практика (даже если она не мотивирована предубеждениями), выражающаяся в том, что представителям определенной расы навязывается подчиненное положение.

18. **Референтная группа** (от лат. *referens* – сообщающий) – реальная или условная социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой он ориентируется в своем поведении и в самооценке.

19. **Социализация** – процесс и результат усвоения и активного воспроизводства индивидом социального опыта, осуществляемый в общении и деятельности.

20. **Социальная дискриминация** – неоправданно негативное поведение по отношению к группе или ее членам, сопровождающееся ущемлением их прав и достоинства.

21. **Сплоченность групповая** – один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов.

22. **Стереотип социальный** (от греч. *Stereos* – твердый, прочный и *typos* – форма, образец) – обобщенная, упрощенная и ригидная система широко разделяемых представлений об опознаваемых группах людей, в которых каждый человек рассматривается как носитель одних и тех же наборов ведущих характеристик, приписываемых любому члену данной группы безотносительно его реальных качеств.

23. **Установка** – готовность, предрасположенность субъекта, возникающая при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающая устойчивый целенаправленный характер протекания деятельности по отношению к данному объекту.

24. **Установка социальная** (аттитюд) – субъективные ориентации индивидов как членов группы (или общества) на те или иные ценности, предписывающие индивидам определенные социально принятые способы поведения.

25. **Фаворитизм внутригрупповой** (от лат. *Favor* – благосклонность) – предпочтение собственной группы, стремление ка-

ким-либо образом благоприятствовать ей и ее членам при сравнении с другими релевантными группами и их представителями.

26. Фасилитация социальная (от англ. Facilitate – облегчать) – повышение скорости или продуктивности деятельности индивида вследствие актуализации в его сознании образа (восприятия, представления и т.п.) другого человека (или группы людей), выступающего в качестве соперника или наблюдателя за действиями данного индивида.

27. Фасцинация – совокупность средств, помогающих принятию информации реципиентом и ослабляющие действие его фильтров «доверия-недоверия».

28. Фрустрация (от лат. Frustratio – обман, расстройство, разрушение планов) – 1) психическое состояние, выражающееся в характерных особенностях переживаний и поведения, вызываемых объективно непреодолимыми (или субъективно так понимаемыми) трудностями, возникающими на пути к достижению цели или решению задачи; 2) состояние краха и подавленности, вызванное переживанием неудачи.

29. Эмпатия (от греч. Empatheia – сопереживание) – опосредованное эмоциональное состояние, проникновение-вчувствование в переживания другого человека.

30. Эффект новизны – феномен социальной психологии, проявляющийся в том, что при восприятии человека человеком по отношению к знакомой персоне наиболее значимой и запоминающейся оказывается последняя, новая информация о ней, тогда как по отношению к незнакомой персоне наиболее значима впервые появившаяся информация, создающая первое впечатление о человеке.

31. Эффект ореола – распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств.

32. Эффект первичности – более высокая вероятность припоминания нескольких первых элементов расположенного в ряд материала по сравнению со средними элементами.

Литература

1. Андреева, Г.М. Социальная психология [Текст] / Г.М. Андреева, – М.:Аспект Пресс, 2007. – 375 с.
2. Андриенко, Е.В. Социальная психология [Текст]: Учебник для пед. вузов / под ред. Слостенин В.А./ Е.В. Андриенко, – М.: Академия, 2004. – 263 с.
3. Битянова, М.Р. Социальная психология [Текст] / М.Р. Битянова – М.: Международный пед. академия, 1994. – 106 с.
4. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология: Учебник для вузов [Текст] / М.И. Еникеев, – М.: Норма: Инфра – М, 2002. – 611 с.
5. Крысько, В.Г. Социальная психология [Текст]: учебник для вузов / В.Г. Крысько, – М.: Владос, 2004. – 447 с.
6. Майерс, Д. Социальная психология [Текст] / Д. Майерс, – СПб., 1997.
7. Парыгин, Б.Д. Социальная психология [Текст]: Учеб. пособие для вузов / под ред. А.С. Залесоцкого, – СПб.: СПбГУП, 2003. – 615 с.
8. Рыльская, Е.А. Социальная психология личности [Текст]: Учеб. пособие для вузов / Е.А. Рыльская, – Челябинск: ЧГПУ, 2006. – 286 с.
9. Рыльская, Е.А. Основы психологии групп: [Текст] Учеб. пособие для вузов / Е.А. Рыльская, – Челябинск: ЧГПУ, 2006. – 196 с.
10. Социальная психология: [Текст] Учеб. пособие для вузов / под ред. А.Л. Журавлева – М.: PerSe, 2002. – 351 с.
11. Социальная психология [Текст]: Учеб. пособие для вузов / под ред. Сухов А.Н., Деркач А.А. – М.: Академия, 2001. – 600 с.
12. Шевандрин, Н.И. Социальная психология в образовании: Учеб. пособие. Ч.1. Концептуальные и прикладные основы социальной психологии [Текст] / Н.И. Шевандрин М.: ВЛАДОС, 1995. – 544 с.

Учебное издание

**Ксения Игоревна Шишкина
Марина Владимировна Жукова
Елена Владимировна Фролова**

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Учебное пособие

ISBN 978-5-91283-303-8

Издательство ЗАО «Цицеро»
454080 г. Челябинск, Свердловский проспект, 60

Сдано в печать 12.12. 2012
Формат 60x84/16
Тираж 500 экз.

Подписано в печать 12.12.2012
Заказ № 454-12
Объем 14 уч.-изд. л

Отпечатано в типографии ЗАО «Цицеро»
454080, г. Челябинск, Свердловский проспект, 60