

ГЛАВА IV

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

В социальной психологии изучению проблем малой группы посвящено большое число работ. Малая группа является предметом пристального внимания как в зарубежной, так и в отечественной науке. Западная социальная психология, в частности американская, в большинстве случаев изучает процессы, происходящие в малой группе, в лабораторных условиях. Социальными психологами подбираются испытуемые и искусственно формируется группа, перед которой ставится цель и создается ряд трудностей, чаще всего когнитивного характера. Таким образом ученые пытаются моделировать процессы реальных малых групп и устанавливать закономерности взаимодействия людей. В данной главе мы не будем специально останавливаться на результатах и выводах западных ученых.

Подход отечественных социальных психологов принципиально отличается от подхода их зарубежных коллег. Большинство исследований российских психологов проведено на материале реальной малой группы, а не лабораторной, искусственно созданной. Такой подход имеет свои достоинства и недостатки. Достоинства его, на наш взгляд, заключаются, во-первых, в получении данных о взаимодействии людей в реальных социально значимых для них ситуациях деятельности, во-вторых, в возможности быстрого и чисто практического использования и внедрения результатов социально-психологического исследования, в-третьих, в добросовестности, честности и открытости исследователей, невозможности в принципе обмануть своего испытуемого или манипулировать его сознанием и поведением. Речь здесь идет о

том, что известные в науке эксперименты в малых группах психологов когнитивного направления чаще всего построены на основе обмана испытуемых, подмены открыто декларируемой группе цели целью скрытой, экспериментальной. Одним из важных принципов российской социальной психологии является принцип доверия испытуемому, открытости целей эксперимента, недопустимости манипулирования им. Недостатками подхода являются, на наш взгляд, во-первых, наличие существенных трудностей в проведении эксперимента в малых группах, и, во-вторых, как следствие, более поверхностные, а не глубинные результаты психологического исследования.

Мы будем говорить о реальных, а не лабораторных группах, т. е. попытаемся рассмотреть социально-психологические особенности организации как реальной малой группы.

§ 1. УСЛОВИЯ ОБРАЗОВАНИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

Группообразование — это процесс превращения случайной общности людей в трудоспособную малую группу. Для того чтобы сложилась такая группа, требуется соблюдение определенных условий.

1. Наличие общей территории, на которой люди могут собраться вместе, познакомиться и обсудить стоящие перед ними задачи. Для организации обычно требуется специальное помещение, где возможно выполнение совместной работы.

2. Непосредственный контакт людей, необходимый для их знакомства, установления официальных и неофициальных взаимоотношений. Общение людей между собой - это непереносимое условие их совместной деятельности.

3. Время взаимодействия. Установление прочных контактов и трудовых связей не происходит мгновенно. Необходимо определенное время, в ходе которого разворачивается динамика группового взаимодействия.

4. Численность группы. Количество членов группы является важной переменной, оказывающей влияние на групповое поведение. В социальной психологии установлено, что эффективность группы и динамика протекания групповых процессов зависит от ее численности. Группа может быть либо слишком маленькой, либо слишком боль-

шой, чтобы работать с оптимальной эффективностью. При обсуждении этого вопроса следует говорить о минимальной, максимальной и оптимальной численности. Минимальная численность группы - 2-3 человека, максимальная — от 25 до 40 человек. Сложность вызывает определение оптимальной численности. Здесь эмпирически определены три критических момента.

Первый момент составляет количество 7 ± 2 члена группы. Это связано с такими групповыми явлениями, как, во-первых, конформизм и конфликтность, во-вторых, принятие группового решения и, в-третьих, целостность или раздробленность на группировки. Так, например, в экспериментах американского психолога С. Аша обнаружено, что конформизм, т. е. подчинение отдельного члена группы мнению и решению всех остальных, наиболее вероятно (в 70% случаев) проявляется в группе, состоящей именно из семи человек. Другой американский исследователь - К. Л. Хайер обобщил научные исследования о численности группы и обнаружил, что конфликт скорее можно ожидать в группе, состоящей из трех-четырех человек, чем в группе из пяти человек, так как уменьшение взаимодействия в группе снижает ее эффективность. В. Н. Квинн считает, что идеальная численность группы - это пять человек. Ш. Б. Жерар, Р. А. Вихем и Е. С. Конелли в 1968 году обнаружили, что вероятность конформистского поведения возрастает при увеличении числа членов группы. Особенно резко конформизм возрастает при составе группы из пяти человек и намного медленнее, когда число членов группы превышает восемь человек. Феномен конформизма и конфликтности, в свою очередь, влияет на процесс принятия группового решения, и поэтому группа, состоящая из семи человек, легче добивается согласованного решения, чем группа, состоящая из большего или меньшего числа людей. И, наконец, как установлено в социально-психологических исследованиях, такие группы менее подвержены делению на группировки, т. е. реже дробятся, и представляют собой единое целое. Японские предприниматели четко уловили эту закономерность в функционировании малой группы и составляют свои знаменитые «кружки качества» на производстве именно из 7-8 человек.

Второй критический момент определяется количеством 14 ± 2 человека. Такой группе присущи свои особенности. В ней представлен гораздо больший спектр индивидуальных интересов, мнений, оценок,

предложений, возможностей для функционального распределения ролей. Группа из четырнадцати человек добивается эффективности не за счет конформизма ее членов, а в результате группового обсуждения. Исследования показывают, что оптимальная численность группы зависит от характера стоящей задачи. Например, для задач, имеющих решение «эврика», более эффективна группа из четырнадцати человек, так как при данной численности происходит соответствующее увеличение общих возможностей и возрастает вероятность того, что найдется такой член группы, который предложит наилучшее решение проблемы. Имеет место также статистическое уменьшение вероятности случайной ошибки. Кроме того, психолого-педагогические исследования показывают, что эффективность обучения в группе, состоящей из четырнадцати человек, выше, чем в большей или меньшей группе.

Третий критический момент определяется количеством 21 ± 2 . Во-первых, это предел функционирования группы как единого целого. При большем количестве человек группа обязательно распадается на подгруппы. Во-вторых, при взаимодействии людей в такой группе возможно членение на две-три подгруппы, между которыми происходит сопоставление мнений и позиций по широкому кругу вопросов. Однако такое членение может быть довольно кратковременно и ситуативно, поскольку обычно двадцать человек вполне способны выступить как единое целое. В-третьих, в таких группах больше возможностей для взаимозамены. Например, по результатам нашего исследования, проведенного в 1990-х годах среди рабочих бригад на нескольких предприятиях Санкт-Петербурга, оказалось, что при прочих равных условиях бригады, состоящие из 21 человека, добиваются большей производительности труда и имеют более благоприятный психологический климат, характеризующийся взаимовыручкой и дружескими отношениями, чем бригады, в которые входит большее количество работников. Подобные выводы сделал и Л. И. Уманский в результате своих многочисленных исследований организаторской деятельности в рабочих бригадах и группах школьников.

Американский психолог С. Паркинсон также задался вопросом, какой численности должна быть группа, чтобы эффективно работать. «Нужно установить оптимальное число членов, - пишет он, - иско-

мая величина лежит где-то между 3 и 21».* Проанализировав состав кабинетов министров Европы в течение последних столетий, он отмечает, что кабинеты министров (специфическая малая группа) в среднем состояли из 15-16 человек, но если число министров превышало 21, то эти кабинеты оказывались не эффективными и терпели политическое фиаско.

Рост численности группы порождает организационные или координационные проблемы. Становится необходимым ввести формальные средства для обеспечения взаимодействия группы, а также разработать процесс окончательного принятия решения. Координация требует усилий со стороны некоторых членов группы, которые соответственно отвлекаются от решения основной задачи. Усложнение задачи может уменьшить координацию в группе. Американские психологи сравнили индивидуальные и групповые результаты по решению сложной задачи, которая требовала от всех членов группы одинаковых усилий. К группе, состоящей из 25 человек, было предъявлено требование работать координированно на одном и том же высоком уровне точности. Результаты показали, что индивиды в этих условиях превосходят группы. Эффективность группы уменьшалась из-за наименее компетентного члена группы, так как другие не смогли компенсировать его низкие результаты. В другом исследовании сделан вывод о том, что индивиды, работающие отдельно в условиях ограниченного времени, предпочитают не брать дополнительных партнеров, которых им надо подготовить и работу которых им надо координировать. Очевидно, они понимали, что целесообразнее работать отдельно, чем принимать на себя дополнительные обязательства по налаживанию координации. Многочисленные исследования показывают, что сложности координации деятельности группы увеличиваются с ее численностью.

5. Целеполагание группы. Процесс группового целеполагания является внутренним, субъективным условием формирования группы как единого целого. Обычно такая малая группа, как организация, не возникает спонтанно, а создается целенаправленно. Например, дирекцией предприятия или администрацией цеха выделяется специ-

* Паркинсон С. Законы Паркинсона/ Пер. с англ. М, 1989. С, 28. 3

ализированный участок или бригада рабочих для выполнения определенных функций. Эта создающая малую группу инстанция ставит перед ней официальную задачу и определяет ее функции, формулируя их в виде приказа по предприятию или цеху. Необходимо разделять понятия «задача группы» и «цель группы».

Задача группы всегда является внешним, объективным фактором, это проблемная ситуация, в которой оказались члены группы, или трудности, с которыми они столкнулись. Задача может быть поставлена перед группой двумя путями: во-первых, извне, т. е. другими группами; во-вторых, изнутри, т. е. самой группой. Тип и содержание задачи зависят от вида деятельности группы. Задачи могут быть трудовыми, учебными, игровыми и т. д. Отметим, что в ходе деятельности задача решается не всегда.

Цель группы представлена степенью мотивации решения задачи и порождает целеустремленность. Последнюю можно определить как степень субъективного принятия людьми задачи и их желания решить ее. Члены группы могут различным образом реагировать на задачу: от полного отрицания, что чаще бывает при задаче, навязанной извне, до активного принятия и инициативы, что чаще бывает в тех случаях, когда группа самостоятельно ставит задачи и разрабатывает план их решения. Целеустремленность членов группы в решении задачи определяют следующие факторы:

- а) характеристики задачи (знания и опыт членов группы в решении подобного типа задач определяют ее трудность для группы);
- б) соответствие новой задачи предыдущим целям группы;
- в) функциональная взаимосвязанность членов группы (в условиях взаимосвязанной деятельности задача решается на основе «эффекта синергии», т. е. интеграции индивидуальных усилий; в условиях невзаимосвязанной деятельности - на основе простого суммирования индивидуальных усилий);
- г) особенности взаимоотношений в группе (от степени сплоченности членов группы зависят единство их внутренних целей и активность по отношению к задаче);
- д) количество членов группы.

Для того чтобы каждый член группы воспринимал внешнюю задачу как внутреннюю личностную цель, процесс целеполагания должен пройти несколько этапов.

Первый этап - поставленная вышестоящей инстанцией задача становится известной каждому члену и принимается им как официальная цель организации.

Второй этап - в процессе общения членов группы происходит уточнение и согласование смыслового понимания официальной цели группы.

Третий этап - согласованная между членами группы цель становится принятой внутренней целью самой группы и осознается, интe-риоризируется каждым как его личностная цель участия в работе данной группы.

Это довольно простая схема перевода внешней задачи группы во внутреннюю цель каждого ее члена. Таким образом достигается конвергенция, совпадение индивидуальных целей участников группового взаимодействия с целями общества. Удовлетворяются потребности общества в определенной продукции, люди одновременно удовлетворяют и свои индивидуальные потребности: в труде, общении, созидании, творчестве, реализации личностных потенциалов. В ходе же удовлетворения своих потребностей они добиваются своих жизненных целей. Итак, процесс целеполагания официальной группы как единого целостного образования неразрывно связан с процессом целеполагания всего общества. В этом плане официальная группа является действительно связующим звеном между личностью и обществом. Именно через официальную цель деятельности малой группы личность осознает и интeриоризирует цели общества.

6. Совместная деятельность. Достижение общих групповых целей возможно только в процессе совместной деятельности членов группы. В психологии выделяют три типа совместной деятельности: а) совместно-индивидуальную; б) совместно-последовательную; в) совместно-взаимосвязанную.

Совместно-индивидуальная деятельность предполагает ориентацию участников на общий предмет труда. Примером группы, организованной на основе совместно-индивидуальной деятельности, может быть бригада станочников, где каждый выполняет свое индивидуальное плановое задание, или коллектив преподавателей школы, где каждый преподаватель в определенные часы обучает учеников своему предмету. Фактором, объединяющим людей в такую группу, является только общий предмет труда - сырье и заготовки, как и

в первом случае, или класс учеников, как во втором. Каждый член группы прилагает свои индивидуальные усилия для преобразования общего предмета из одного состояния в другое: например, металлической заготовки - в гайку или винт, необученных, незнающих учеников - в обученных, обладающих определенным набором знаний, умений и навыков. Если учителя школы займутся своей деятельностью совместно-взаимосвязанно, т. е. одновременно все войдут в класс и начнут обучать каждый своему предмету, то мы можем представить, насколько плачевным будет результат их деятельности. То же самое и в отношении производства гаек и винтов. Если вся бригада станочников начнет вытачивать одновременно одну и ту же гайку, вряд ли что-нибудь толковое у них получится. Таким образом, совместно-индивидуальная деятельность состоит из независимых действий участников с единым для них предметом труда.

Совместно-последовательная деятельность предполагает не только общий предмет труда, но и организованный определенным образом процесс труда. Примером такой деятельности может служить конвейерное производство. Здесь для преобразования общего предмета из одного состояния в другое - конечный продукт - требуется серия последовательных операций разных людей с одним и тем же предметом. Только в результате жесткой организации процесса деятельности можно добиться решения поставленной группой задачи.

Совместно-взаимосвязанная деятельность предполагает не только общий предмет и жесткую организацию процесса труда, но и одновременность операций участников на одном и том же предмете. Например, сборка корпуса автомобиля требует одновременных действий нескольких участников.

Группа людей потому и называется группой, что люди не просто имеют общие, единые цели, но и действуют для достижения этих целей. Их совместная деятельность строится на основе разработанной программы, в которой расписывается технология деятельности.

Технология деятельности предполагает несколько этапов.

Первый этап - изучение свойств предмета, служащего исходным материалом деятельности (например, свойств стали, из которой необходимо изготовить гайку).

Второй этап - изучение свойств предмета, служащего конечным результатом деятельности, т. е. формулировка требований к свойствам и качествам будущего продукта труда (например, исходный материал - это отрез ткани, на основе которого формируется образ модели будущего готового изделия - платья).

Возможно выбрать и другой путь - вначале представить конечный результат (костюм, например), а затем подбирать исходный материал. Тогда второй этап будет первым, и наоборот. Очередность этих двух этапов зависит от ряда объективных условий.

Третий этап - изучение процесса деятельности, в ходе которого исходный материал преобразуется в конечный, и средств и способов деятельности, с помощью которых осуществляется это преобразование.

Четвертый этап - изучение субъекта деятельности, т. е. свойств и качеств людей, которые будут осуществлять эту работу, их подбор, подготовка, обучение. В этот этап также включается процедура определения норм деятельности (например, нормативы рабочего времени, необходимого для изготовления одной детали).

Пятый этап - осуществление совместной деятельности и получение конечного результата.

7. Структура группы. Это упорядоченная система взаимодействий и взаимоотношений участников совместной деятельности. Элементом структуры малой группы является статус отдельного члена группы в отношении остальных. Статус Человека в группе определяется его положением (позицией, местом) в системе групповых взаимодействий и взаимоотношений. Соответственно структура группы характеризуется расположением статусов в ней. В зависимости от типа статуса определяется и тип структуры группы. В социальной психологии выделяют два типа статуса: формальный (официальный) и неформальный (неофициальный). Соответственно структуру группы классифицируют на формальную и неформальную.

Формальная структура задается официальным распределением обязанностей членов группы, их взаимодействием в процессе труда. Для нее существенны только те свойства участников группы, которые определяются их формальным статусом и характеризуют их как соци-ально действующих элементов групповой системы. Формальная структура группы представляет собой довольно устойчивое образование. Она

составляет иерархическую систему, расположенную по принципу «руководитель-подчиненные». Причем количество иерархических ступеней зависит от размера группы и ее социального статуса. Например, формальная структура средней группы (организации, фирмы, предприятия) состоит из директора, главного инженера, их заместителей, начальников отделов и цехов, начальников участков и смен, мастеров, бригадиров и, наконец, рабочих. Формальная структура характеризуется в целом линейной соподчиненностью людей друг другу.

Неформальная структура образуется на основе взаимоотношений, сложившихся в процессе трудового взаимодействия. Она определяется психологическими особенностями личности участников совместной деятельности, такими, как профессиональные и коммуникативные знания и способности, жизненный опыт, особенности индивидуальности и пр. Неформальная структура - более динамичное образование, чем формальная. Она зависит от множества ситуативных и личностных факторов. Например, такой ситуативный фактор, как поступление срочного задания, может резко изменить неформальную структуру группы. Лидирующую позицию в ней займет специалист по решению данной задачи. Неформальная структура группы также представляет собой иерархическую систему, но не жесткую. Эта система формируется на основе межличностных взаимоотношений и состоит из следующих статусных позиций: а) лидер; б) принятые; в) изолированные; г) отвергнутые. Охарактеризуем каждую из позиций.

Лидер — член группы, который имеет наиболее высокий положительный статус, т. е. пользуется авторитетом у остальных и имеет на них влияние, определяет алгоритм решения стоящих перед группой задач.

Принятые - члены группы, имеющие средний положительный статус и, как правило, поддерживающие лидера в его усилиях решить групповую задачу.

Изолированные - члены группы, имеющие нулевой статус и самоустранившиеся от участия в групповом взаимодействии. Причинами такого самоустранения могут быть личностные особенности (например, застенчивость, интроверсия, чувство неполноценности и неуверенности в себе).

Отвергнутые - члены группы, имеющие отрицательный статус, сознательно или бессознательно отстраненные от участия в решении групповых проблем.

Р. Бейлз проанализировал процесс взаимодействия в группах, наблюдая за вербальными и невербальными коммуникациями. Он выделил два типа поведения, необходимых для успешного существования группы: поведение, направленное на решение задачи и поведение члена группы, оказывающего поддержку другим членам группы.

Соответственно люди, придерживающиеся типа поведения, ориентированного на решение групповых задач, могут выполнять в группе следующие роли:

- инициатор предлагает новые идеи и подходы к проблемам и целям группы, предлагает способы преодоления трудностей при решении задач;

- разработчик детально прорабатывает идеи и предложения, выдвинутые другими членами группы;

- координатор комбинирует идеи и предложения и пытается координировать деятельность других членов группы;

- контролер направляет группу к ее целям, подводит итог того, что в ней уже произошло, выявляет отклонения от намеченного курса;

- оценщик критически оценивает работу и предложения других, сравнивая их с существующими стандартами выполнения поставленной задачи;

- погонщик стимулирует группу и подталкивает ее членов к действиям, к новым решениям и к тому, чтобы сделать больше уже сделанного.

Люди, придерживающиеся типа поведения, ориентированного на поддержку других, могут выполнять следующие роли:

- вдохновитель поддерживает начинания других, высказывает понимание чужих идей и мнений;

- гармонизатор служит посредником в ситуациях, когда между членами группы возникают разногласия, таким образом сохраняя в группе гармонию;

- примиритель поступает своим мнением, чтобы привести в соответствие мнения других, таким образом поддерживая в группе гармонию;

- диспетчер создает возможность для общения, побуждая к нему других членов группы и помогая им, регулирует процессы общения;

- нормировщик формулирует или применяет стандарты для оценки происходящих в группе процессов;

— ведомый пассивно следует за группой, выступает как зритель и слушатель в групповых дискуссиях и при принятии решений (см. К. Рудестам, 1998).

Остановимся более подробно на типах лидерства. Они зависят от структуры группы и характера стоящей перед ней задачи. Вопрос о типах лидерства широко освещен в зарубежной литературе. Существует несколько типологий лидерства.

В основе типологии Дж. Морено лежит разделение структуры группы на формальную и неформальную. Отсюда возникает и классификация типов лидеров на формальных и неформальных. Формальные лидеры — это люди, которых члены группы выбирают или выдвигают на какой-либо формальный пост (например, бригадиры производственных бригад, старосты учебных групп и пр.). Таким образом, формальные лидеры связаны с официальной организацией и имеют возможность представлять всю группу в целом и защищать ее интересы перед администрацией. Неформальные лидеры - это люди авторитетные в сфере психологических взаимоотношений членов группы. Морено определял лидера в терминах социометрического статуса: лидер - это человек, который выбирается большим числом членов группы либо отбирается часто выбираемыми. Кроме формального и неформального лидера он выделяет еще один тип - социометрический. Социометрический лидер- это конвергенция, схождение в одном лице формального и неформального лидера. Чаще всего он появляется тогда, когда какого-то неформального лидера выдвигают на формальный пост, доверяют ему влиять не только на психологические взаимоотношения людей, но и на решение формальных задач группы.

Несколько иной оттенок различию двух структур группы, а следовательно и лидерству, придала ученица Дж. Морено Х. Дженингс. Она предложила делить группы на социогруппы и психогруппы. Со-циогруппа ориентирована на решение задачи. Психогруппа направлена на установление человеческих взаимоотношений. Соответственно она выделяет два типа лидера - социолидер и психолидер. Ее эксперименты показали, что в социогруппах сверхвыбираемая категория людей проявляет лидирующее поведение следующего типа. Они заинтересованы в благосостоянии группы в целом, стараются уменьшить степень изоляции некоторых членов группы, стимулируют других к участию в групповой деятельности, стараются направить взаи-

модействие членов группы. Сверхвыбираемая категория людей в психогруппе более ориентирована на человеческие, личностные отношения, чем на группу в целом. Отношения в психогруппе носят интимный характер, в них источник эмоциональной поддержки, они весьма отдаленно соотнесены с групповой задачей!

Американский социолог Ф. Селзник выделяет следующие два типа лидеров. Институциональный лидер - человек, который является преимущественно специалистом по выдвигению и защите ценностей, целей, норм, правил группы. Он отвечает за решение официальных задач, которые поставлены перед группой администрацией. Межличностный лидер — человек, который старается смягчить, сгладить человеческие отношения, сформировать чувства преданности и лояльности членов группы друг к другу, уменьшить тревожность, разрешить межличностные конфликты. Он более связан с людьми, чем с задачами группы.

Другой американский ученый, Р. Бейлз, разделяет групповую структуру на два типа. Одна структура полностью направлена на решение групповой задачи, и здесь требуется деловое лидерство. Вторая структура направлена на установление человеческих взаимоотношений, и здесь требуется популярное лидерство. Таким образом, он делит лидеров на следующие два типа: деловой лидер, организующий группу для решения конкретной задачи, и популярный лидер, влияющий на характер и направленность личностных взаимоотношений. Разделяя роли лидеров в смысле «дельности» и «популярности», Бейлз считает, что такая дифференциация способствует структурированию группы. Он экспериментально установил, что деловой лидер становится все менее популярным. Ссылаясь на эту мысль Бейлза, немецкий социолог М. Гофштеттер сформулировал теорему «дивергенции» — все более резкого расхождения «делового» и «популярного» лидеров по направлению влияния на членов группы. По его мнению, «деловой» и «популярный» лидеры параллельно руководят группой, иногда мешая, иногда помогая друг другу в достижении наилучшего результата. Эта закономерность оказалась типичной для формальных групп в организациях.

Процессуальный подход к типологии лидерства предлагает американский психолог Ю. Хемфилл. Он различает пробное, успешное и эффективное лидерство. Пробный лидер появляется в начале дея-

тельности группы, когда перед ней поставлена задача, а функциональные роли еще не распределены. Поэтому разные члены группы пытаются взять на себя роль лидера и предложить правила организации, процедуру, режим работы и пр. В процессе пробного лидерства человек старается вовлечь членов группы во взаимодействие с целью решения поставленных задач. Принятие или отказ членов группы повиноваться пробному лидеру определяют его успешность. Успешный лидер - это человек, за которым последовали члены группы. Он вовлекает их в групповое взаимодействие. Результатом успешного лидерства является то, что группа берет новый курс в своей деятельности. Эффективный лидер не только вовлекает членов группы во взаимодействие, но и способствует групповому решению задачи. Эффективное лидерство приводит к окончанию деятельности, когда задача группы решена. Итак, Хемфилл классифицирует лидерство процессуально, развертывая его от начала деятельности группы (пробное лидерство) к попыткам решить задачу (успешное лидерство) и, наконец, до результата группового решения (эффективное лидерство).

Несколько иная типология предложена Р. Кеттеллом. Он различает фокусированное и рассеянное лидерство. Фокусированное лидерство имеет место в том случае, когда все члены группы сплотились вокруг одного лица. Только фокусированный лидер направляет деятельность группы на решение задачи. Он концентрирует все предложения членов группы, их взаимоотношения и конфликты, организует их деятельность и досуг. При рассеянном лидерстве различные лидерские функции выполняют разные люди. Здесь нет четкой организационной иерархии взаимоотношений. Во главе группы стоят несколько, часто противоречащих друг другу лидеров. Кеттелл указывает, что рассеянное лидерство эффективнее в структурированных, старых группах, а фокусированное лидерство - в молодых, только начинающих свою работу группах.

§ 2. ДИНАМИКА ГРУППЫ

Динамика группы - это социально-психологические процессы, приводящие группу в определенные состояния посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие.

В зарубежной социальной психологии существует целое направление исследований, получившее название «Групповая динамика». Основателем этого направления был американский психолог К. Левин.

В отечественной социальной психологии также занимаются проблемами динамики групп. Представление о динамике группы предполагает рассмотрение следующих вопросов:

- а) групповые процессы;
- б) групповые состояния;
- в) групповые эффекты;
- г) уровни развития группы.

Групповой процесс - это совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности. Групповые процессы совершаются под влиянием внутренних и внешних условий. Они различаются по времени протекания и интенсивности воздействия на личности членов группы. Групповые процессы могут быть двух типов: процессы развития и процессы функционирования. Процессы развития обуславливают переход группы к качественно новому состоянию. Процессы функционирования обеспечивают стабильность достигнутого качественного состояния группы и постепенное накопление количественных изменений. Когда такое накопление происходит — осуществляется качественный скачок, т. е. процесс функционирования переходит в процесс развития.

Стержнем групповых процессов является процесс решения групповой задачи в ходе совместной деятельности. Он интегрирует и подчиняет себе другие процессы, происходящие в группе. По мнению В. А. Богданова, в число основных групповых процессов входят: коммуникация, управление, адаптация, соревнование, консолидация, эмоциональная идентификация, принятие решения.

Групповое состояние - это относительно статический момент динамики группы, характеризующийся устойчивостью, закрепленностью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействия.

Групповые состояния возникают под действием групповых процессов и в определенной степени фиксируют момент завершения того или иного процесса. Они также различаются по длительности и интенсивности. Рассмотрим основные групповые процессы и состояния.

Первый процесс: общение - это взаимный обмен между членами группы информацией, действиями, состояниями, личностным содержанием и пр. Общение как сложный процесс человеческих взаимоотношений включает в себя следующие компоненты:

- информирование - передача информации от одного человека к другому, без обратной связи;
- коммуникация - обмен информацией между людьми, с обратной связью;
- интеракция - взаимодействие людей, обмен действиями;
- перцепция - восприятие и понимание людьми друг друга;
- трансакция - обмен между людьми психическими состояниями, эмоциями, чувствами, переживаниями (предпосылкой адекватной трансакции служит наличие эмпатической способности общающихся людей);
- персоноакция - обмен личностным содержанием, передача одним человеком и принятие другими личностных свойств, качеств, ценностных ориентаций, жизненных принципов и опыта.

В основе персоноакции лежат такие личностные механизмы, как персонификация и идентификация. Персонификация - это перенесение своего «Я», своих личностных качеств на другого человека, сравнение себя с ним. Идентификация, напротив, - перенесение личностных качеств другого на самого себя. В структуре процесса общения персоноакция - редкое явление. Однако она крайне необходима в педагогическом процессе, поскольку воспитать и сформировать личность ученика способна только личность учителя.

Для того чтобы процесс общения проходил эффективно, людям необходимо обладать определенным набором коммуникативных умений и навыков. Систему коммуникативных умений можно представить следующим образом:

1. Умение четко ставить цели и соблюдать этику общения. Цель определяет направленность общения, а этика ограничивает процесс общения культурными нормами и требованиями.

2. Умение грамотно использовать информационное содержание общения. Здесь важны психолингвистические способности, умение говорить с человеком на его языке (например, профессиональном), придерживаться согласованной с собеседником терминологии, не употреблять неизвестных ему терминов.

3. Умение использовать в процессе общения энергетический потенциал (свой и собеседника). Здесь важно умение наблюдать и чувствовать эмоциональное состояние партнера, учитывать его потребности и интересы, соблюдать стадии общения, социальную дистанцию и пр.

4. Умение грамотно ориентироваться во времени общения. Так, с одной стороны, важно не затягивать деловую беседу, с другой - необходимо почувствовать, уместно ли в данной ситуации поговорить не только на деловые, но и на личные темы.

5. Умение грамотно использовать пространство общения. Например, не рекомендуется:

а) вступать в общение с «закрытой» группой. Если члены группы при взаимодействии образуют тесный круг, лицами обращены друг к другу, а спинами - к внешнему миру, то необходимо подождать, пока группа «раскроется»;

б) вступать в длительное общение с человеком, который спешит, идет очень быстро. В данной ситуации достаточно только его поприветствовать;

в) вступать в общение с человеком, который занят своими делами, работой например. Он тоже как бы «закрыт», поскольку замкнут на своем деле;

г) вступать в деловое общение и пытаться детально договориться с собеседником в нерабочей обстановке - в коридоре, на улице и пр.

6. Умение быть адекватным ситуации и проблеме общения. Здесь встает вопрос об адекватности личности - ее потребностей, интересов, целей, способностей, интеллекта, уровня притязаний той ситуации общения, в которой оказывается человек.

7. Умение согласовывать все вышеназванные компоненты (цели, этику, информацию, энергетический потенциал, время и пространство) между собой. Общение только тогда будет эффективным, когда оно протекает согласованно, гармонично.

Процесс общения является предпосылкой готовности группы к совместной деятельности.

Первое состояние: подготовленность - характеризуется степенью подготовки и готовности членов группы к решению поставленной задачи и формируется на основе процесса общения. Процесс общения в группе может быть описан как континуум по следующим параметрам:

- 1)случайное — ситуативное — целенаправленное общение;
- 2)кратковременное - периодическое — постоянное общение;
- 3)регламентированное культурными нормами - регламентированное специальными нормами - согласованное общение;
- 4) непрофессиональное - профессиональное - специальное общение.

В свою очередь, степень подготовленности группы к совместной деятельности можно охарактеризовать в континууме: нулевая — минимальная - средняя - максимальная. В зависимости от степени подготовленности группы к совместной деятельности специфики общения можно предложить новую типологию малых групп (табл. 2).

Акциденция (лат. *accidentia* - случайность) - группа случайно встретившихся, собравшихся, ранее не знакомых людей (например, пассажиры автобуса). Общение в такой группе случайное, кратковременное, не профессиональное, но регламентированное культурными нормами. Естественно, оно не дает группе возможности подготовиться к совместной деятельности. Русским эквивалентом названия такой группы может служить слово «сборище».

Комиция (лат. *comitia* - собрание) - группа людей свободных, не имеющих взаимных обязательств друг перед другом и собравшихся для обсуждения какой-либо проблемы (например, группа акционеров). Общение в такой группе ситуативно, кратковременно, не профессионально. Но люди устанавливают определенный регламент своего общения (процедуру, органы управления собранием и пр.), и каждый может индивидуально подготовиться к участию в совместной деятельности.

Компания (от франц. *compagnie*) - группа людей, проводящих вместе свободное время (например, друзья). Их общение целенаправленное, периодическое, согласованное, но не профессиональное. Они готовятся к своему участию в групповой деятельности, но их подготовка минимальна.

Коалиция (лат. *coalitio* - объединение) - объединение людей на основе взаимных соглашений (например, группа специалистов). Подготовка такой группы к совместной деятельности будет средней, поскольку от них не требуется работать постоянно в едином ритме, с четко согласованными и отлаженными действиями, каждый работает над своей проблемой.

Таблица 2. Типология групп в зависимости от степени подготовленности и специфики общения

Тип группы	Подготовленность	Общение	Примеры
Акциденция - группа случайно встретившихся людей	Нулевая	Случайное, кратковременное, регламентированное культурными нормами, не профессиональное	Толпа, очередь, пассажиры
Комиция - собрание людей свободных, не имеющих взаимных обязательств друг перед другом	Субминимальная	Ситуативное, кратковременное, регламентированное специальными нормами, не профессиональное	Собрание избирателей или акционеров
Компания - группа людей, проводящих вместе время	Минимальная	Целенаправленное, периодическое, согласованное, не профессиональное	Друзья
Коалиция - объединение людей на основе взаимных соглашений	Средняя	Целенаправленное, периодическое, согласованное, профессиональное	Группа специалистов, работающих над различными, по взаимно-
Команда - крепко сплоченная группа людей, специально подготовленных для совместной работы	Максимальная	Целенаправленное, постоянное, согласованное, профессиональное	Коллеги, работающие над одной проблемой
Когорта — группа специально подготовленных людей для выполнения агрессивных действий (особый тип команды)	Супермаксимальная	Целенаправленное, постоянное, согласованное, специальное	Группа спецназа, пожарная команда

Команда (от. франц. *commande*) - крепко сплоченная группа людей, специально подготовленных для совместной работы (например, спортивная команда). Эта группа отличается от коалиции тем, что люди работают совместно над одной проблемой и специально подготовле-

ны для совместной деятельности, т. е. прошли особый курс обучения и тренировки совместных, слаженных действий. Особым типом команды является когорта.

Когорта (от лат. cohortis) - группа специально подготовленных людей для выполнения агрессивных действий (например, группа специального назначения). В такой группе резко возрастает чувство ответственности за действия и жизнь своих товарищей.

Безусловно, состояние готовности к совместной деятельности не может быть достигнуто без взаимного обмена информацией, мнениями, установками и опытом. Но на формирование состояния подготовленности влияет комплекс всех групповых процессов, а не только общение.

Второй процесс: консолидация - это согласование членами группы в ходе совместной деятельности целей, норм, средств и способов деятельности. Процесс консолидации проходит несколько этапов:

1. Знакомство членов группы с поставленной перед ними задачей.
2. Осознание своих индивидуальных целей, интересов, возможностей, знаний при решении данной задачи.
3. Обмен членов группы между собой информацией— целями, интересами, знаниями, опытом.
4. Анализ каждым членом группы полученной от других информации.
5. Выработка единых для группы целей, норм, способов действий, направленных на решение задачи.
6. Согласование общих для группы целей и норм деятельности.
7. Интериоризация каждым членом группы согласованных целей, ценностей, норм, средств и способов деятельности.

Процесс консолидации строится на основе процесса общения, способствует подготовленности группы к деятельности и, в итоге, определяет направленность группы на решение задачи.

Второе состояние: направленность - характеризуется четким, согласованным и интериоризированным осознанием членами группы ее целей, интересов, норм, способов и средств деятельности, а также критериев оценки результатов. Направленность предполагает, что группа будет заниматься именно тем делом, которое не просто необходимо, например обществу или начальству, а стало потребностью каждого члена группы. Психологически направлен-

ность группы выражается в мотивации ее членов на совместную деятельность и достижение конечного результата. В поведенческом плане направленность видна в осуществлении совместных действий по выполнению задания.

Третий процесс: лидерство - это управление группой в ходе решения групповой задачи. Наука о лидерстве называется аркологией (от греч. archos - правитель). Ее целью являются создание системы факторов, определяющих лидерство, изучение его специфики в различных группах. Основным вопросом аркологии: в силу каких факторов человек становится лидером группы? Много исследований посвящено этой проблеме в зарубежной социальной психологии. В целом можно выделить три концептуальных подхода: психоаналитический, персонологический, ситуативный.

I. Психоаналитический подход

Этот подход к лидерству берет начало из учения З. Фрейда о трехуровневой структуре личности и опирается на его концепцию идентификации. Психоаналитическая классификация типов лидерства принадлежит Ф. Редлу. Методологическая формула подхода состоит в следующем: взаимоотношения людей всегда затрагивают область осознания их «эго-идеала», и благодаря этому люди идентифицируют себя с другими. Лидерство рассматривается психоаналитиками как явление эмоционального подчинения одного человека другому в результате идентификации «я-идеала» с объектом влечений, симпатий, любви, страха и т. д. Лидер, по их мнению, - это центральная личность, управляющая групповыми эмоциями. В основе этого процесса лежит способность лидеров притягивать к себе, вызывать чувство восхищения, обожания, преклонения, любви. Поклонение сотни людей одной и той же личности может сделать эту личность их лидером. Появление лидера вызывает процесс «кристаллизации» группы, т. е. оформления ее четкой структуры. Лидер как центральная личность является фокусом эмоциональных взаимоотношений, осью группообразования. В зависимости от того, на каком уровне личности строится процесс идентификации, выделяются 8 типов лидеров.

Первый уровень - «супер-эго». Если окружающие люди ассоциируют себя с центральной личностью на уровне «супер-эго», т. е. самосознания, совести и «эго-идеала», то возможна их идентификация со следующими образами:

А. На основе любви:

- 1)соверен, или патриархальный повелитель;
- 2)вожак.

Б. На основе страха:

- 3) тиран.

Второй уровень - «эго». Здесь центральная личность выступает как «эго-поддержка», образец для формирования «я-концепции», способ и средство эмоциональной защиты своего «эго».

А. На основе удовлетворения потребностей:

- 4) организатор.

Б. На основе эмоциональной защиты «эго»:

- 5) герой.

В. На основе подражания:

- 6) дурной пример.

Третий уровень — «оно». Лидер является для остальных членов группы объектом неосознанных влечений.

А. На основе неосознанных сексуальных влечений:

- 7) кумир.

Б. На основе неосознанных агрессивных влечений:

- 8) козел отпущения.

Неофрейдисты обратили внимание на взаимодействие личности и ее социального окружения. Однако одностороннее толкование лидерства как процесса идентификации членов группы с центральной личностью не позволило им в полной мере объяснить сущность процесса лидерства.

II. Персонологический подход

Подход к лидерству с точки зрения изучения личности развивался постепенно. Первую попытку объяснения феномена лидерства можно назвать «теорией ориентации на великих личностей».

«Теория ориентации на великих личностей». Такого взгляда на природу лидерства, например, придерживался русский психолог Н. К. Михайловский. В статье «Герои и толпа», опубликованной в

1882 году, он утверждал, что лидер в группе потому и является лидером, что обладает универсальными, общими для всех лидеров чертами. Такие черты он приобрел, подражая «великой личности». Все лидеры (по его терминологии - герои) имеют общие личностные черты, присущие только им. Эти черты формируются у человека благодаря подражанию «великой личности».

Однако развитие психологических методов - эксперимента и тестирования — зародило сомнение в правильности этой теории. Было обнаружено, что люди, играющие роль лидера в группах, имеют различные личностные черты, присущие не только им, но и другим людям. Личность лидера не является «слепком», «великой личностью в миниатюре». Каждый лидер обладает и своими индивидуальными особенностями. Следовательно, необходимо было искать иные способы толкования феномена лидерства.

Толчок к дальнейшему изучению лидерства дала первая мировая война. Появились исследования, касающиеся лидерства в армии, особенностей поведения офицерского состава и пр. Усложнение задач управления производством в послевоенные годы потребовало расширения исследований в области организационной психологии, в частности лидерства как одного из способов ситуативного управления. Социологи и психологи стали изучать черты личности, которые обеспечивают человеку роль лидера в группе.

«Теория черт личности лидера». Эта теория признавала уникальность и врожденность качеств лидера. Над ее развитием работали такие крупные социологи, как М. Вебер, Э. Кац, Э. Богардус, П. Ф. Лазарсфельд. Они изучали лидеров в различных социальных группах, определяли черты их личности и составляли сводные таблицы. Э. Богардус выделил десятки черт, которыми обладает лидер, в частности чувство юмора, энергия, такт, ум, характер, способность привлекать к себе внимание. Признавалось, что черты лидерства передаются по наследству, и таким образом оказывалось, что лидерство является не результатом социальных отношений в группе, а врожденным стереотипом поведения. В 1940 году американский ученый Б. Бэрд опубликовал работу «Социальная психология», где обобщил все имеющиеся к тому времени исследования в области «теории черт». Он проанализировал 12 исследований лидерства и обнаружил 79 черт, присущих лидерам. Из них только 5% черт упоминалось во всех работах, остальные упоминались однажды или дважды в

одной или двух работах. Бэрд пришел к выводу, что «теория черт» не может объяснить природу лидерства и предложил изучать не только лидерство, но и другие групповые процессы.

III. Ситуативный подход

В рамках этого подхода возникло несколько теорий лидерства.

Теория лидерства как функции группы. Основателем данной теории является Дж. Хоманс. Он определяет лидера как человека, наиболее полно отражающего групповые ценности, и считает, что каждая социальная группа - это группа «ведомых», нуждающихся в лидере. Такая группа выбирает лидера, способного удовлетворить ее потребности, поставить перед ней цель, решить задачи.

А. Бевелас в книге «Лидерство: человек и фикция» различает «теорию черт» и теорию лидерства как функции группы и отмечает, что первая теория ссылается на специфическую комбинацию личностных характеристик, а вторая - на распространение власти. Для того чтобы понять процесс лидерства, важно знать условия, при которых обе идеи объединяются вместе.

Теория ситуативного лидерства. Основателем этой теории является Р. Стогдилл. В 1948 году опубликована его работа «Личностный фактор, связанный с лидерством», где предложено рассматривать лидерство в динамическом аспекте. Проанализировав 124 исследования представителей «теории черт», он обнаружил еще большую путаницу, чем Б. Бэрд. Стогдилл считает, что личность становится лидером не в силу своих особых черт и потребностей членов группы, а в силу ситуации. Экспериментально он установил, что одна и та же личность в одной и той же группе становится лидером в одной ситуации и не становится — в другой.

Но и теория ситуативного лидерства не смогла логично объяснить природу лидерства. Критикуя эту теорию, Ф. Селзник в книге «Лидерство в администрации» пишет, что нельзя рассматривать лидерство как функцию ситуации, так как изменение ситуации не приводит к изменению природы лидерства. Если бы это было так, то изучение лидерства было бы бессмысленно.

Теория взаимосвязанных факторов. В последние годы американские ученые пытаются создать интегральный подход к лидерству, обобщить все факторы, влияющие на процесс лидерства в группе. Напри-

мер, известный американский социолог и психолог Д. Мак-Грегор считает, что лидерство зависит от четырех взаимосвязанных факторов:

- а) характеристик личности лидера;
- б) отношений, потребностей, интересов, личностных характеристик ведомых;
- в) особенностей организации, ее структуры, природы решаемых в ней задач;
- г) политической, экономической, социальной среды.

В целом процесс лидерства представляет собой социально-психологический способ управления группой в ходе решения групповой задачи. Он приводит группу к такому состоянию, как организованность.

Третье состояние: организованность - характеризуется четким распределением ролей и статусов в группе и соответственно наличием формальной и неформальной структуры. Организованность основывается на четком выполнении каждым членом группы своих обязанностей, которые заданы его статусом и ролью. Группа будет организованной, если каждый ясно осознает и понимает групповые ожидания и требования к своему ролевому поведению. Если ролевое поведение одного из членов группы нарушается, т. е. он начинает делать не то, что требуется в данной ситуации, и не так, как необходимо для решения задачи и было согласовано членами группы ранее ходе процесса консолидации, то тогда возникает ролевой конфликт и организованность группы нарушается. Ролевой конфликт - это ситуация несогласованности ожиданий и требований, которые предъявляются к личности, играющей ту или иную роль. Степень организованности группы обуславливает скорость и эффективность решения групповых задач.

Четвертый процесс: конкуренция - это развитие взаимоотношений людей по поводу успехов в деятельности. Конкуренция характеризуется стремлением членов группы выразить себя, самореализоваться в деятельности и в то же время превзойти других. В процессе конкуренции проявляется или сотрудничество, или соперничество людей друг с другом. Если же члены группы стремятся наиболее полно проявить себя и чем-то стать лучше, профессиональнее остальных, но при этом помогают друг другу, то в процессе конкуренции складываются отношения сотрудничества. Если же члены группы стремятся самовыразиться и самоутвердиться за счет других членов группы, то тогда складываются отношения соперничества.

М. Дойч сформулировал закон межличностных отношений: «Характерные процессы и эффекты, обусловленные определенным типом социального (кооперативным или конкурентным), имеют тенденцию усиливать вызвавший их тип социального отношения. Стратегия силы, тактика угрозы или обмана являются как результатом, так и предпосылкой конкурентных связей. Стратегия единства, тактика убеждения порождаются кооперативной ориентацией и в реальности создают ее. «Кооперация вызывает кооперацию, конкуренция - конкуренцию» - упрощенно формулирует свой закон М. Дойч и в серии экспериментов доказывает его.

Конкуренция бывает двух видов: личная и безличная. Личная конкуренция возникает, когда два или более человека одновременно в одном и том же месте соревнуются друг с другом по поводу эффективного решения одной и той же задачи. Например, два рабочих на фрезерном станке состязаются в том, кто быстрее обработает одно и то же количество деталей и получит звание «Лучший по профессии». Безличная конкуренция возникает тогда, когда люди соревнуются с эталоном, идеалом, мировым рекордом и каждый стремится сделать свою работу как можно лучше.

Групповая конкуренция выполняет две психологические функции: ориентирующую и стимулирующую. Ориентирующая функция состоит в том, что в процессе конкуренции его участники более четко видят цели и задачи своей деятельности, а главное — результаты своего труда и имеют возможность постоянно оценивать эти результаты, корректировать свои цели, нормы, совершенствовать средства и способы деятельности. Стимулирующая функция конкуренции основывается на сопоставлении результатов труда. В процессе конкуренции важное значение имеет принцип сравнимости целей и результатов, поскольку для того чтобы стать стимуляторами деятельности, цели и результаты должны быть выражены в понятной и сопоставимой форме. Процесс конкуренции является источником индивидуальной и групповой активности.

Четвертое состояние: активность - характеризуется способностью группы совершать общественно значимую деятельность и выражается в степени реализации физического и интеллектуального потенциала ее членов. В зависимости от цели деятельности можно выделить четыре типа групповой активности:

а) трудовая - показывает степень превышения работниками нормативных или средних показателей (по производительности труда, качеству продукции, использованию рабочего времени и т. д.);

б) творческая — характеризует деятельность, направленную на решение нестереотипных, нестандартных производственных задач, способствующую повышению качества и количества продуктов труда;

в) лично развивающая - связана с повышением образовательного уровня и квалификации, совершенствованием профессионализма и мастерства, освоением смежных и новых профессий;

г) общественная - направлена на формирование внутригрупповых (сплоченность, взаимопомощь, сотрудничество) и межгрупповых отношений.

Активность как определенное групповое состояние характеризует степень включенности членов группы в совместную деятельность и объем физических и интеллектуальных усилий, затрачиваемых группой на достижение результата. Вспомним Г. Эмерсона, который говорил, что истинная производительность труда дает максимальные результаты при минимальных усилиях. Поэтому для того, чтобы групповая активность давала максимальные результаты и не превышала групповые и индивидуальные возможности, а находилась в пределах разумного, необходимо в первую очередь направлять ее на проведение согласовательных процедур и только затем - на осуществление самой деятельности. Согласовательные процедуры предполагают достижение договоренности членов группы о целях и технологии деятельности, структуре группы и распределении ролей, режиме труда - времени, нормах и пр. Они позволяют минимизировать трудовые усилия, добиться высокой производительности труда и достигнуть поставленной цели.

Пятый процесс: адаптация -это взаимное приспособление членов группы друг к другу и к социальной и производственной среде. Социальная адаптация - более сложное явление по сравнению с простым приспособлением. Ее следует рассматривать как определенную совокупность приспособительных реакций, как стабильный, хорошо организованный способ решения типичных ситуаций. Социальная адаптация отражает уровень освоения человеком технологии профессиональной деятельности. Адаптированный человек не только четко представляет себе результат будущей деятельности, обладает необходимыми знаниями, умениями и навыками, соблюдает очередность операций,

но и затрачивает оптимальное количество физических и интеллектуальных усилий для решения поставленной задачи.

В социальной психологии выделяют два вида адаптации. Профессиональная адаптация - это определенный уровень овладения профессиональными навыками и умениями, формирование профессионально необходимых качеств личности, развитие устойчивого положительного интереса и отношения к избранной специальности. Социально-психологическая адаптация - это включение работника в систему взаимоотношений, характеризующих конкретную группу. Социально-психологическая и профессиональная адаптации неразрывно связаны между собой и влияют друг на друга. Исследования показывают, что скорость и качество усвоения профессиональных знаний и навыков обусловлены особенностями социально-психологической адаптации на предприятии.

Результатом эффективного протекания процесса адаптации является формирование такого группового состояния, как сплоченность. Если же процесс адаптации затруднен, проходит сложно и болезненно, то группа отличается конфликтностью.

Пятое состояние: сплоченность - характеризуется устойчивостью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности группы.

В теории групповой динамики, разработанной К. Левиним, сплоченность является ключевым понятием. К. Левин определял сплоченность как «тотальное поле сил, заставляющее участников оставаться в группе». В основе сплоченности, по его мнению, лежит возможность группы удовлетворять потребности людей в эмоционально насыщенных межличностных связях. Результатом групповой сплоченности является жесткий групповой контроль над взглядами и поступками ее членов, строгое соблюдение групповых норм, высокая степень принятия людьми групповых ценностей, устанавливается атмосфера внимательного отношения и взаимной поддержки, формируется чувство групповой принадлежности, что способствует стабильности и устойчивости взаимоотношений в группе в стрессовых ситуациях (см. К. Рудестам, 1998).

Эксперименты М. Шерифа в двух детских лагерях скаутов выявили способы создания сплоченных групп. Первый, создание враждебных отношений между двумя лагерями, возникновение чувств «мы

и они». Второй, постановка единых для группы целей и интериоризация их членами группы. Третий, совместная деятельность членов группы, направленная на достижение цели. Сплоченность предполагает готовность членов группы поддерживать друг друга в совместной деятельности и в стрессовых ситуациях.

Предпосылками сплоченности являются срабатываемость и совместимость членов группы. Срабатываемость основана на согласованности действий и процессе совместной трудовой деятельности. Она представляет собой одновременно и процесс, и результат совместной работы. На основе срабатываемости формируется совместимость. Она возникает как итог достаточно продолжительного взаимодействия людей, характеризующегося удовлетворенностью их друг другом. Совместимость формируется на трех уровнях: психофизиологическом, психологическом и социально-психологическом.

Психофизиологическая совместимость предполагает удовлетворенность людей друг другом на основе схожести таких индивидуальных характеристик, как время реакции, скорость и интенсивность протекания психических процессов и пр. На этом уровне совместимость зависит в основном от темперамента взаимодействующих людей. Так, например, если на конвейере рядом работают холерик и флегматик, то их совместно-последовательная деятельность будет затруднена.

Психологическая совместимость предполагает удовлетворенность людей друг другом на основе подобия или различия характерологических свойств, качеств личности, способностей, интеллектуального потенциала (при различных психических свойствах она может сформироваться за счет их взаимодополнения). Такая совместимость важна, например, в семье, группе друзей и пр.

Социально-психологическая совместимость предполагает сходство ценностных ориентаций и диспозиций, идеалов, принципов, уровня профессиональной подготовки и образования. Она важна в деятельности трудовых коллективов и служит основой их сплоченности.

Групповая сплоченность проявляется в создании единой социально-психологической общности людей, входящих в группу, и предполагает возникновение системы свойств группы, препятствующих нарушению ее психологической целостности. К таким свойствам обычно относят:

- а) характер межличностных эмоциональных взаимоотношений членов группы (взаимные симпатии, общие интересы, эмоциональные переживания);
- б) характер отношений между членами группы в процессе совместной деятельности (взаимопомощь, поддержка, сотрудничество);
- в) характер ценностных ориентаций, установок, целей, стереотипов поведения членов группы.

Шестой процесс: принятие решения -это разработка технологии совместной деятельности с целью достижения конечного результата. Процесс принятия решения в группе может осуществляться двумя способами: единоличное принятие решения руководителем (лидером) группы и коллективное принятие решения.

Единоличное принятие решения руководителем имеет ряд достоинств и недостатков. Такой способ принятия решения целесообразен в стрессовых, экстремальных ситуациях, в условиях военного времени. Он эффективен только тогда, когда основные параметры технологии деятельности продуманы и проработаны группой заранее. Единоличное принятие решения характеризует авторитарный стиль руководства. Недостатком его является то, что исполнители не принимают участия в выработке решения и поэтому не несут ответственности за результаты деятельности.

Коллективное принятие решения в большей степени влияет на последующее поведение людей, которые принимали участие в его выработке. Однако здесь требуется достаточно много времени, поскольку обсуждение в группе предполагает всестороннее рассмотрение проблемы и выбор лучших вариантов. Принятие коллективного решения зависит от характера решаемой задачи, особенностей межличностных отношений, заинтересованности участников обсуждения в решении этой задачи. Оно возможно двумя путями: а) совещания или собрания и б) дискуссии.

В процессе принятия решения члены группы сталкиваются со следующими вопросами:

1. «В чем дело?». Ответ на этот вопрос требует, во-первых, получения информации о существовании проблемы, о сложившейся ситуации, а во-вторых, разработки системы норм и критериев, на основе которых можно было бы сформулировать принципиальные положения будущего решения.

2.«Что делать?». При ответе на этот вопрос выдвигаются разные предположения, и в итоге принимается окончательное решение.

3.«При чем тут мы?». При ответе на этот вопрос возникают либо включенность членов группы в решение задачи, их единство, заинтересованность в принятии согласованного решения, либо разброд, конфликтность, напряженность в отношениях.

М. А. Робер и Ф. Тильман [1988] разработали опросник, с помощью которого можно проконтролировать эффективность ведения собрания, а также инструкцию по его ведению. Р. Бейлз предложил методику оценки вербальных и невербальных коммуникаций участников собрания (там же).

С 1985 по 1989 год на нескольких промышленных предприятиях Ленинграда и Новгорода мы исследовали особенности проведения собраний трудовых коллективов и поведение их участников. Опрос 215 человек (беседа, наблюдение, анкетирование) и дальнейший социально-психологический анализ позволил выделить два основных критерия, по которым можно оценивать поведение участников собраний. Первый критерий - формальный - активность участника собрания: количество выступлений, вопросов, время выступления, участие в выборных органах собрания. Второй критерий - психологический - ориентация участника на коллективные проблемы: понимание и четкая их формулировка, поиск путей решения, эмоциональное переживание и пр. Опираясь на эти критерии, мы провели типологию поведения людей на собраниях (рис. 1).



Рис. 1. Типы поведения людей на собраниях.

Первая группа, которую мы назвали «глухонемой пассив» (16% обследованных), характеризуется пассивностью на собраниях и отсутствием ориентации на коллективные проблемы. Круг интересов представителей этой группы ограничен заработком, а социально-психологические вопросы их не интересуют.

Вторая группа - «немой актив» (55%) - пассивно ориентированные на коллективные проблемы. Собственное мнение у них часто не сформировано, они ждут предложений от других. Навыки публичного выступления отсутствуют, не хватает аргументов, доказательств, логики построения выступления, поэтому на собраниях они предпочитают отмалчиваться.

Третья группа - «реальный актив» (22%) - это группа ориентированных на коллектив и активно включенных в его дела. Как правило, они инициативны в анализе ситуации, вскрывают причины недостатков, указывают на последствия принимаемых решений, активно отстаивают свою точку зрения, предлагают различные, в том числе и неординарные способы решения проблемы.

Четвертая группа - «псевдоактив» (7%) - это люди, которые умеют и любят выступать на собраниях, но предлагают традиционные, уже изжившие себя формы работы. Можно сказать, что эта группа характеризуется активной невключенностью в дела группы.

Психологическую трудность представляют первая группа («глухонемой пассив») и четвертая («псевдоактив»). У людей такого типа поведения необходимо менять внутренние установки, переориентировать их на коллективные проблемы. Здесь важна оценка и соответствующая коррекция их поведения со стороны других членов группы, особенно представителей активной коллективно-ориентированной группы. Направленное изменение отношения к своему коллективу не только влияет на социально-психологический климат, но и повышает социальную и трудовую активность его членов. Общественное мнение, общественная оценка вклада каждого в решение коллективных проблем приобретают в сознании человека особое значение, заставляют его переориентироваться на коллектив, менять свои установки.

Из результатов исследования видно, что способ коллективного принятия решений трудоемок, психологически сложен и, как правило, занимает много времени. Принятие коллективного решения включает в себя:

- формулирование цели деятельности, по поводу которой принимается решение;
- представление о конечном результате этой деятельности;
- представление о процессе деятельности, способах и средствах достижения результатов;
- определение сроков выполнения задания;
- разработку критериев оценки результатов деятельности;
- отбор исполнителей и распределение обязанностей.

Основные этапы процесса коллективного принятия решения:

Первый этап - информационная подготовка решения и построение модели предстоящей деятельности.

Второй этап - процедура коллективного принятия решения. Существуют две процедуры принятия решения группой:

- а) процедура голосования;
- б) процедура консенсуса.

Эффективнее принимать решение с помощью процедуры консенсуса, т. е. достижения всеобщего согласия. Во-первых, это демократичнее, чем принятие решения путем голосования, в результате которого не учитываются мнения, интересы, потребности меньшинства. Во-вторых, при реализации решения, принятого путем консенсуса, предотвращается ситуация, когда меньшинство (подсознательно или осознанно) будет саботировать, блокировать выполнение этого решения.

Основные этапы принятия решения с помощью процедуры консенсуса:

1. Постановка проблемы.
2. Выявление и сбор всех мнений, всех предлагаемых вариантов решения проблемы.
3. Группировка отдельных вариантов в более крупные блоки.
4. Обсуждение вариантов и предложений.
5. Комбинирование предложенных вариантов с целью найти такое решение, которое устроило бы всех.
6. Принятие консенсусного решения.

Проработку этапов 3 и 5 можно поручить отдельной согласительной комиссии, чтобы не тратить на это время всех участников совещания или собрания. Если не удалось найти обобщенное решение, удовлетворяющее всех, то можно провести голосование

путем ранжирования, которое позволит определить предпочтительность тех или других вариантов. Если при голосовании обычно требуется вычеркнуть все предложения, кроме одного, то при ранжировании необходимо проставить номера, ранги приемлемости каждого варианта решения - от первого до последнего. Таким образом, при применении процедуры ранжирования максимально учитываются мнения участников собрания, и как правило, не требуется проведения дополнительных туров голосования (экономия времени).

Коллективное принятие решения способствует интегративности группы.

Шестое состояние: интегративность - характеризуется согласованностью и упорядоченностью внутригрупповых процессов. По мнению Л. Фестингера, это результирующая всех сил, действующая на членов группы с тем, чтобы удержать их в ней. Состояние интегративности проявляется в том, что члены группы осознают свою целостность и единство. У них появляется чувство «мы» - чувство социальной общности и единства мнений, оценок, целей, интересов, внутригрупповых норм и стереотипов поведения. Интегративность - это необходимая предпосылка стабильного функционирования и существования группы. Отсутствие интегративности неизбежно приводит к распаду социальной общности. Создать интегративность возможно только путем коллективного принятия решений, поскольку, если решение принимается руководителем единолично, в нем не могут быть полностью отражены потребности и интересы остальных членов группы.

Интегративность — залог устойчивого и стабильного функционирования группы. Состояние интегративности тесно связано с другими групповыми состояниями. Если не достигнуты состояния организованности, сплоченности и пр., то невозможно прийти к состоянию интегративности, у членов группы не появится чувство целостности, единства группы.

Особенностью интегративности является то, что в обычных условиях, в повседневной деятельности группы она как бы скрыта, но обнаруживается при преодолении возникших трудностей, разрешении конфликтных ситуаций, решении новых, не известных группе

задач и пр. Предназначение интегративности состоит в противодействии внутренним и внешним факторам, угрожающим целостности группы, и в обеспечении стабильности ее деятельности.

Седьмой процесс: эмоциональная идентификация - отождествление себя со всей группой как целостным образованием. Процесс эмоциональной идентификации осуществляется на основе принятия и усвоения групповых ролей, норм и ценностей. Механизмами эмоциональной идентификации являются:

- а) подражание - следование образу, примеру другого человека;
- б) эмпатия - способность поставить себя на место другого, посмотреть на мир его глазами, почувствовать его переживания, усвоить его личностный смысл;
- в) проекция - наделение другого человека своими чертами, чувствами, желаниями как продолжение и отражение себя самого в других людях.

Групповая эмоциональная идентификация основывается на чувстве принадлежности к группе. Член группы отождествляет себя с той группой, к которой он, по его мнению, принадлежит. Процесс отождествления приводит к такому групповому состоянию, как референтность.

Седьмое состояние: референтность - характеризуется тем, что членство в группе представляется для людей наиболее ценным и значимым.

Американский психолог М. Шериф в книге «Основы социальной психологии» (1948 г.) различает два типа групп:

- а) актуальная группа членства;
- б) референтная группа, к которой человек причисляет себя психологически, к которой он хотел бы принадлежать.

Группа членства может быть или не быть референтной. Таким образом, референтная группа - это реальная или воображаемая общность, на нормы, мнения и ценности которой человек ориентируется в своем поведении. Т. Ньюком выделяет позитивные и негативные референтные группы. Позитивные - это группы, нормы и ценностные ориентации которых принимаются человеком и вызывают у него стремление быть принятым в них. Негативные - группы, которые вызывают у человека стремление выступить против них и членом кото-

рых он не хотел бы быть ни в коем случае. Например, для абитуриента, поступающего в вуз, позитивной референтной группой является группа студентов, а негативной должна быть группа наркоманов. Идеально, когда актуальная группа членства является одновременно и референтной для всех ее членов. В этом случае возникает состояние референтности группы, базирующееся на процессах эмоциональной идентификации.

Фактором референтности является степень привлекательности собственной группы и иных групп. Группа референтна для индивида лишь при условии, если его приверженность к ней сильнее тяготения к другим группам.

По мнению Х. Келли, референтность группы выполняет две функции: нормативную и сравнительно-оценочную. Нормативная функция проявляется в том, что в результате референтности группы для ее членов устанавливаются определенные нормы и стандарты поведения, которых они сознательно придерживаются. Сравнительно-оценочная функция проявляется в том, что референтность предстает тем эталоном, той отправной точкой, с помощью которой человек оказывается способен оценивать себя и других.

Референтность группы - один из наиболее значимых мотивов совместной трудовой деятельности людей. Мотивируя человека на принадлежность к группе, референтность одновременно мотивирует его и на участие в совместной деятельности.

Итак, групповые процессы: общение, консолидация, лидерство, конкуренция, адаптация, принятие решения и эмоциональная идентификация являются компонентами общего, совокупного процесса решения групповой задачи, выполнения совместной деятельности. Эти процессы, каждый в отдельности и все в целом, приводят к определенным групповым состояниям: подготовленности, направленности, организованности, активности, сплоченности, интегративности и референтности, которые, в свою очередь, являются компонентами такого совокупного состояния группы, как ее социально-психологический климат (табл. 3). Проблеме социально-психологического климата посвящена глава V данного учебного пособия. А теперь обратимся к рассмотрению механизмов (эффектов), посредством которых функционирует группа.

Таблица 3. Динамика группы

Групповые процессы	Групповые состояния
1. Общение 2. Консолидация 3. Лидерство 4. Конкуренция 5. Адаптация 6. Принятие решения 7. Эмоциональная идентификация	1. Подготовленность к совместной деятельности 2. Направленность на решение задачи 3. Организованность 4. Активность 5. Сплоченность 6. Интегративность 7. Референтность
Решение групповой задачи как совокупный групповой процесс	Социально-психологический климат как совокупное групповое состояние

§ 3. ГРУППОВЫЕ ЭФФЕКТЫ

Групповые эффекты - это механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния. Они являются средствами, которые обеспечивают интеграцию индивидуальных действий в совместной групповой деятельности и общении. В социальной психологии существуют два базовых групповых эффекта: реакция человека на присутствие других людей и чувство принадлежности к группе.

Влияние присутствия других людей на психику и поведение отдельного человека является основополагающим феноменом социальной психологии и осуществляется бессознательно. Впервые этот эффект описали В. Мёде, Фл. Олпорт, В. М. Бехтерев в 20-х годах XX века. Именно открытие того факта, что человек психологически откликается на присутствие (реальное или воображаемое) другого человека легло в основу создания науки социальной психологии. Люди не индефферентны по отношению друг к другу. Самыми разнообразными сторонами своей психики они реагируют на окружающих. Понимая значение этой реакции, Г. Олпорт дал следующее определение нашей науки: «Социальная психология - это дисциплина, которая пытается понять и объяснить какое влияние оказывает на мысли, чувства и поведение индивидов действительное, воображаемое или предполагаемое присутствие других». Человек - существо общественное и его реакция на присутствие других проявляется в виде веера самых разнообразных эффектов.

Эффект социальной фасилитации. Это усиление доминантных реакций в присутствии других. Открытие данного эффекта принадлежит Норману Трипплетту в 1897 году. Ему же принадлежит и термин, которым он определил открытое явление - «социальная фасилитация». Эксперимент Трипплетта заключался в изучении влияния ситуации соревнования на изменение скорости велосипедиста по сравнению с результатами, полученными в одиночной гонке. Испытуемыми были 40 детей. Трипплетт установил, что велогонщики показывают лучшее время, когда соревнуются друг с другом, а не с секундомером, и сделал вывод о том, что присутствие других побуждает людей к более энергичным действиям.

Дальнейшие эксперименты В. Мёде, Фл. Олпорта (1920), В. М. Бехтерева (1923) показали, что в присутствии других людей повышается скорость выполнения простых математических задач, вычеркивание в тексте заданных букв, выполнение простых заданий на моторику и т. д. В 20-х годах эффект социальной фасилитации интерпретировался учеными как изменение мотивации решения задачи у члена группы в присутствии значимых для него людей. Так, Н. Катрелл на основе своего исследования сделал вывод о том, что посторонние, случайные люди не влияют на успешность работы человека. В наибольшей степени воздействие других обнаруживается в тех случаях, когда они воспринимаются человеком как значимые другие. Причем присутствие значимых других влияло на продуктивность индивидуальной работы не прямо, а косвенно, посредством изменения в мотивации.

Эффект присутствия других может влиять на мотивацию человека как в положительном, так и в отрицательном планах. В положительном плане - это «эффект социальной фасилитации», а в отрицательном - он носит название «эффекта социальной ингибиции», что означает уменьшение мотивации решения задачи у члена группы в присутствии остальных. Так, например, присутствие других снижает эффективность деятельности человека при заучивании бессмысленных слогов, при прохождении лабиринта и при решении сложных примеров на умножение.

В середине 60-х годов понимание термина «социальная фасилитация» изменилось. Ученые стали рассматривать ее как более широкое социально-психологическое явление. Так, Р. Зайенс изучал как

присутствие других людей создает нервно-психическое (социальное) возбуждение и усиливает доминантные реакции. Принцип экспериментальной психологии: возбуждение всегда усиливает доминирующую реакцию, оказалось возможным распространить и на социальную психологию. Повышенное социальное возбуждение способствует доминирующей реакции, независимо от того, правильная она или нет. При решении сложных задач, где не известен алгоритм решения и правильный ответ не напрашивается сам собой, социальное возбуждение, т. е. бессознательная реакция на присутствие других, затрудняет умственные операции (анализ, синтез, установление причинно-следственных связей) и приводит к неправильному решению. Внимание человека переключается с решения задачи на окружающих людей. При решении простых задач реакция является врожденной или хорошо усвоенной. Присутствие других людей оказывается сильнейшим стимулятором и способствует правильному решению.

Итак, люди реагируют на присутствие друг друга бессознательно. Согласно Д. Майерсу, факторами, определяющими степень реакции, являются:

- количество окружающих людей. Воздействие других возрастает с увеличением их количества. Человек гораздо сильнее возбуждается в окружении большого количества людей. Массовидность повышает возбуждение, которое обостряет доминирующую реакцию;

- взаимоотношения симпатии или антипатии внутри группы;

- значимость окружающих людей для человека;

- степень пространственной близости между людьми. Социальное возбуждение сильнее, чем теснее друг к другу располагаются люди.

Д. Майерс также указывает три причины возникновения эффекта социальной фасилитации:

- социальное возбуждение, т. е. возбуждение нервной системы от присутствия других людей, является врожденным и присуще большинству общественных животных;

- боязнь социальной оценки или обеспокоенность тем, как нас оценивают другие люди. Доминантная реакция усиливается, если человек думает, что его оценивают;

- отвлечение внимания от конкретной задачи и конкретной деятельности и переключение внимания на окружающих. Это перегружает когнитивную систему и вызывает возбуждение.

Итак, социальную фасилитацию можно понимать в широком и узком смысле. В широком смысле социальная фасилитация - это усиление доминантных (привычных, хорошо усвоенных) реакций человека в присутствии других. Социальная фасилитация в узком смысле понимается как усиление мотивации человека разрешить поставленную перед ним задачу в присутствии других людей. Уменьшение мотивации называется социальной ингибицией.

Эффект принадлежности к группе. Это второй базовый групповой эффект. В истории социальной психологии разные ученые изучали этот эффект и обозначали его различными терминами.

В начале XX века в социальных науках господствовали теории инстинктов социального поведения. Английский психолог М. Дауголл в 1908 году выделяет среди других инстинктов чувство принадлежности к массе людей. Другой английский психолог В. Троттер в 1916 году пытался объяснить все психические феномены стадным инстинктом и понимал его как нечто первичное, как склонность всех однородных животных существ к объединению. В это же время итальянский социолог В. Парето обозначал инстинкт постоянства, как потребность в принадлежности к социальной группе.

Затем З. Фрейд в книге «Психология масс и анализ человеческого "Я"» вводит понятие «идентификация», определяя ее как механизм эмоциональной привязанности к другим людям. В 30-х годах Э. Мейо в своих Хоторнских исследованиях экспериментально подтвердил наличие у людей потребности в принадлежности к группе, которую он назвал чувством «социобильности». В дальнейшем в 60-х годах основатель гуманистической психологии А. Маслоу среди потребностей также выделил потребность в принадлежности к группе и считал, что групповая принадлежность является доминирующей целью человека. Г. Меррей обозначил эту потребность термином «аффилиация».

Английские психологи Г. Тежфел и Дж. Тернер в конце 70-х годов изучали процесс осознания индивидом принадлежности к группе, обозначив его термином «групповая идентификация». Они создали теорию социальной идентичности, основные положения которой заключаются в следующем:

— человек, отождествляя себя с какой-либо группой, стремится оценить ее положительно, поднимая таким образом статус группы и собственную самооценку;

- когнитивный компонент групповой идентификации состоит в осознании человеком принадлежности к группе и достигается путем сравнения своей группы с другими группами по ряду значимых признаков. Таким образом, в основе групповой идентичности лежат когнитивные процессы познания (категоризации) окружающего социального мира;

- эмоциональный компонент групповой идентичности неразрывно связан с когнитивным компонентом. Эмоциональная сторона идентичности заключается в переживании своей принадлежности к группе в форме различных чувств - любви или ненависти, гордости или стыда;

- поведенческий компонент проявляется тогда, когда человек начинает реагировать на других людей с позиций своего группового членства, а не с позиций отдельной личности с того момента, когда различия между своей и чужими группами становятся заметными и значимыми для него.

Итак, в сущности групповая идентичность является диспозиционным образованием, то есть установкой на принадлежность к определенной группе. Как и любая установка, она состоит из трех компонентов - когнитивного, эмоционального и поведенческого и регулирует поведение человека в группе.

Французский психолог С. Московичи предложил гипотезу о том, что сознание человека строится как идентификационная матрица, в основе которой лежат множество групповых идентичностей. Опираясь на идеи С. Московичи, можно разделить групповые идентичности на три группы:

- объективные природные идентичности - человек, пол, возраст;

- объективные социальные идентичности - национальность, религия, культура, субкультура, гражданство, профессия;

- субъективные идентичности- ролевые характеристики, самооценка личностных черт и достижений и пр.

В определенное время в зависимости от сложившихся обстоятельств одна из идентичностей становится ведущей, доминирующей и структурирует идентификационную иерархию. Человек воспринимает, классифицирует окружающий мир, отбирая необходимую информацию, принимая решения и совершая поступки в соответствии с доминирующей в данный момент идентификацией. Эта идентификация означает своеобразную призму, сквозь которую человек

воспринимает окружающий мир. Она же определяет параметры сравнения собственной группы с другими группами и человек реагирует на мир и окружающих людей с позиций своей групповой принадлежности.

При изменении обстоятельств (внешних или внутренних) место доминирующей занимает другая идентификация, строится новая иерархия в сознании субъекта, восприятие окружающего мира и поведение человека изменяются. Необходимо отметить, что перестройка некоторых идентификационных иерархий может происходить довольно часто. Например, на работе преобладают профессиональные идентификации, дома - семейно-ролевые, в общении с друзьями - половые и возрастные, в общении с представителями других стран и культур - этнические, культурные, религиозные и пр. Таким образом, группа, в которой в данный момент находится человек, предопределяет идентификационную иерархию.

Необходимо отметить, что в последние годы в научной литературе в качестве обозначения групповой принадлежности принят термин «групповая идентичность».

Последствия эффектов социальной фасилитации и групповой идентичности проявляются в разнообразных социально-психологических эффектах. Они влияют на:

- 1) психофизиологию человека (психофизиологический эффект);
- 2) деятельность человека (эффект социальной лени);
- 3) мышление человека (эффект синергии и эффект группомыслия);
- 4) поведение человека и его мнения (эффект конформизма, эффект подражания);
- 5) восприятие окружающих людей (эффект ореола и эффект бумеранга);
- 6) общение и взаимодействие с другими людьми (эффекты «мы и они», группового фаворитизма и группового эгоизма);
- 7) эмоционально-волевою сферу человека (эффекты маятника, волны и пульсара).

Психофизиологический эффект. Это изменение психофизиологических реакций и состояния человека в присутствии других людей. Было экспериментально установлено, что усиливается потоотделение, учащается дыхание, усиливаются мышечные сокращения, повышается давление крови и частота пульса (см. Д. Майерс, 1997).

Причем, чем значимее ситуация группового взаимодействия и значимее окружающие люди, тем ярче выражен психофизиологический эффект.

Эффект социальной лени. По мере увеличения количества членов в группе происходит уменьшение среднего индивидуального вклада в общегрупповую работу. Открыл данный эффект ученик В. Мёде Макс Рингельман. Он обнаружил, что коллективная работоспособность группы не превышает половины от суммы работоспособности ее членов, то есть члены группы фактически менее мотивированы и прилагают меньше усилий при выполнении совместных действий, чем при выполнении индивидуальных действий. М. Рингельман экспериментировал с поднятием тяжестей группой и отдельными людьми. Оказалось, что если продуктивность одного человека принять за сто процентов, то двое вместе в среднем поднимут вес, который не в два раза больше, а составляет лишь 93% суммарного веса, поднятого двумя отдельно работающими людьми. «Коэффициент полезного действия» группы из трех человек окажется равным 85%, а из восьми человек - только 49%. М. Рингельман предложил формулу для определения среднего индивидуального вклада участников в группах разной величины:

$$C = 100 - 7(K - 1),$$

где C - средний индивидуальный вклад участников, K - количество членов группы.

Этот феномен получил название «социальной лени». Это тенденция людей прилагать меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности. Эффект «социальной лени» подробно исследовали Б. Латайне, К. Уильямс, Ст. Харкинс, Дж. Суини и др. Так, например, Дж. Суини обнаружил, что испытуемые крутили педали велотренажера более интенсивно, если думали, что важны их индивидуальные результаты, а не результаты всей группы. Ст. Харкинс описал результаты эксперимента, в котором его участники производили в три раза меньше шума, если верили, что с ними кричат и хлопают пятеро других людей (глаза и уши участников эксперимента были завязаны), чем в предполагаемом одиночестве.

Бибб Латайне в 1979 году описал феномен невмешивающегося свидетеля. Проведя серию разнообразных экспериментов он доказал, что само число свидетелей трагического происшествия препятствует

оказанию помощи со стороны кого-либо из них. Жертва несчастного случая с меньшей вероятностью дождется помощи, если за ее страданиями наблюдает большое число людей. Обнаружена закономерность- вероятность получения помощи выше, когда человек находится в малой группе, и гораздо ниже, если он находится в окружении большого числа людей.

Причиной социальной лени, по мнению Д. Майерса, является реакция человека на оценку его личности и деятельности со стороны других людей. Когда увеличивается боязнь оценки, результатом будет социальная фасилитация (усиление мотивации к деятельности), когда же затерянность в толпе и анонимность уменьшает боязнь оценки, результатом будет социальная лень или ингибция (снижение мотивации к деятельности).

Факторами социальной лени являются:

— наличие индивидуальной ответственности за результаты своего труда. Чем выше ответственность, тем ниже социальная лень;

- групповая сплоченность и дружеские отношения. Люди в группах меньше бездельничают, если они друзья, а не чужие друг другу люди;

— численность группы. Чем больше численность группы, тем выше социальная лень;

- кросс-культурные различия. Члены коллективистических культур проявляют меньше социальной лени, чем члены индивидуалистических культур;

— тендерные различия. Женщины в меньшей степени проявляют социальную лень, чем мужчины.

Эффект «синергии». Это прибавочная интеллектуальная энергия, которая возникает при объединении людей в целостную группу и выражается в групповом результате, который превышает сумму индивидуальных результатов, т. е. отвечает требованию $1 + 1 > 2$. Этот групповой эффект изучал В. М. Бехтерев. В его работах и работах М. В. Ланге установлено, что группа по успешности в работе может действительно превосходить индивидуальную успешность отдельных людей. Это проявляется не только в интеллектуальной сфере, но и в повышении наблюдательности людей в группе, точности их восприятия и оценок, объеме памяти и внимания, эффективности решения сравнительно простых задач, не требующих сложного и согласованного взаимодействия. Однако при решении сложных задач, когда не-

обходимы логика и последовательность, «особо одаренные люди», по терминологии Бехтерева, могут превосходить среднегрупповые достижения.

Наиболее ярко эффект «синергии» проявляется при проведении «брейнсторминга» - «мозговой атаки», когда группе необходимо предложить много новых идей без их критического анализа и логического осмысления.

Эффект группомыслия. Это способ мышления, приобретаемый людьми в ситуации, когда поиск согласия становится настолько доминирующим в сплоченной группе, что начинает пересиливать реалистическую оценку возможных альтернативных действий. Открытие этого феномена и изобретение термина «группомыслие» или «огруппление мышления» принадлежит американскому психологу Ирвингу Джанису. Эффект «группомыслия» возникает как противоположность эффекту «синергии», при котором предлагаются, а затем и обсуждаются различные варианты решения задачи. Эффект «группомыслия» возникает в ситуации, когда критерием истинности служит сплоченное мнение группы, которое противопоставляется мнению отдельного человека. В том случае, когда члены группы сталкиваются с угрозой разногласий, споров и конфликтов, они стараются уменьшить групповой когнитивный диссонанс и устранить возникшие при этом негативные чувства, пытаясь найти решение, устраивающее всех, далее если это решение не будет объективным и разумным с точки зрения каждого отдельного члена группы.

Обычно для группы, вовлеченной в подобную стратегию принятия решений, поиск консенсуса становится столь важен, что члены группы добровольно отказываются от каких-либо сомнений и возможностей взглянуть на задачу новым, оригинальным, не традиционным взглядом. Отдельные члены группы могут даже превратиться в своеобразных «стражей мысли» — быстро фиксирующих и жестко наказывающих любое инакомыслие.

И. Джанис описывает множество случаев группомыслия и называет несколько симптомов такого явления в группах:

1) Оптимизм: в поисках консенсуса группы проявляют излишний оптимизм, который мешает им увидеть признаки опасности в достижении всеобщего единодушия, согласия и безальтернативного выбора. Володя Шарапов - герой знаменитого фильма «Место встречи

изменить нельзя», описывал ситуацию, когда у наблюдателя за позицией врага «глаз замыливается». Подобное может произойти и с членами группы, жертвующими истиной во имя консенсуса, они становятся «интеллектуально слепыми».

2) Вера в этичность группы, правильность ее мнения, выбора, морали. Считается, что группа не только всегда права, но и никогда не погрешит против общепринятой морали и нравственности. Это означает, что единожды нарушив общепринятую мораль, члены группы могут позволить себе нарушать и внутригрупповую мораль. Нарушение же внутригрупповой морали противоречит интересам группы, поэтому она единодушно стоит на страже норм и моральных принципов, выработанных группой. Одним из главных принципов и целей группы является достижение согласия, единодушности, сплоченности, стремление вступать в отношения с окружающим миром, как единое целое, а не разорванное на отдельные противоборствующие между собой группировки. Члены группы, попавшие в ловушку «группомыслия», становятся «нравственно глухими».

3) Рационализация: группа тратит гораздо больше времени на объяснение и оправдание своих решений, чем на их обдумывание и обсуждение различных вариантов. Члены группы становятся «эмоционально бесчувственными», стремясь рационализировать свои действия и решения.

4) Стереотипизация: в ситуации группомыслия проявляется стереотипность мышления, склонность выбирать стандартные, уже знакомые решения, приводившие ранее, возможно в иных ситуациях, к успеху.

5) Конформизм: в подобных группах эффект конформизма проявляется в наибольшей степени. Группа быстро и эффективно подавляет мнения и предложения, отличающиеся от общепринятого.

6) Самоцензура: поскольку главная цель членов группы состоит в достижении консенсуса, они сознательно отбрасывают, скрывают свои опасения, подавляют в себе желание идти наперекор мнению группы.

7) Иллюзия единодушия: конформизм и самоцензура не дают разрушиться консенсусу. У каждого члена группы возникает иллюзия единодушия, правильности группового решения.

Таким образом, человек зависим от группы в своих контактах с окружающим миром, в подавляющем большинстве случаев он скло-

нен уступать группе. Даже сенсорная информация человека может быть искажена социальным давлением.

Эффект конформизма. Это изменение поведения или мнения человека в результате реального или воображаемого давления группы. В 1937 году Музафер Шериф изучал возникновение групповых норм в лабораторных условиях. Его эксперимент заключался в следующем. На экране в темной комнате появлялся точечный источник света, затем он несколько секунд хаотично двигался и исчезал. Испытуемый должен был определить, на сколько сантиметров смещался источник света по сравнению с первым предъявлением. Сначала испытуемые проходили этот эксперимент в одиночестве и самостоятельно определяли смещение источника света. На втором этапе три испытуемых должны были дать согласованный ответ. Они заметно изменяли свое мнение в сторону усредненной групповой нормы. Причем и на дальнейших этапах эксперимента они продолжали придерживаться этой нормы. Шериф впервые экспериментально доказал, что люди склонны соглашаться с мнением других, часто доверять суждениям других людей больше, чем самому себе.

В 1956 году Соломон Аш применил термин «конформизм» и описал результаты своих экспериментов с подставной группой и наивным испытуемым. Группе из 7 человек предлагали участвовать в опыте по изучению восприятия длины отрезков. Необходимо было определить, какой из трех отрезков, нарисованных на плакате, соответствует эталонному. На первом этапе подставные испытуемые в одиночестве давали, как правило, верный ответ. На втором этапе группа собиралась вместе, и члены группы давали ложный ответ, что было неизвестно наивному испытуемому. Своим категорическим мнением члены группы оказывали давление на мнение испытуемого. По данным Аша 37% его испытуемых прислушались к мнению группы и проявили конформизм. Аш и его ученики провели множество экспериментов и варьировали предъявляемый к восприятию материал. Например, Ричард Крачвильд просил оценить площадь звезды и круга, подговорив подставную группу утверждать, что площадь звезды больше площади круга, равного ей по диаметру. И даже при таком неординарном опыте нашлись люди, проявляющие конформизм. Ни в одном из экспериментов Шерифа, Аша, Крачвильда не было явного и жесткого принуждения, не было поощрений за согласие с группой или наказа-

ний за сопротивление групповому мнению. Тем не менее люди добровольно присоединялись к мнению группы и проявляли конформизм. В 1965 году Стенли Милграм начинает серию своих известных экспериментов по изучению когнитивного диссонанса, возникающего в случае давления авторитетного мнения на совесть и мораль испытуемых. Эксперименты Шерифа, Аша, Милграма хорошо известны и подробно описаны в книгах Д. Майерса «Социальная психология» (1997) и Э. Аронсона «Общественное животное. Введение в социальную психологию» (1998). Они называют несколько условий возникновения конформизма:

- степень конформизма возрастает, если задание действительно сложное или испытуемый чувствует свою некомпетентность;

- тип личности: люди с заниженной самооценкой больше подвержены групповому давлению, нежели люди с завышенной самооценкой;

- численность группы: наибольшую степень конформизма люди проявляют тогда, когда сталкиваются с единодушным мнением трех и более человек;

- состав группы: конформность повышается, если, во-первых, группа состоит из экспертов, во-вторых, члены группы являются значительными людьми для человека, в-третьих, члены группы принадлежат к одной социальной среде;

- ловушка «группомыслия» среди людей;

- сплоченность: чем больше степень сплоченности группы, тем больше у нее власти над своими членами;

- статус, авторитет: люди, имеющие наибольший статус, обладают и наибольшим влиянием, им легче оказывать давление, им чаще подчиняются;

- наличие союзника: если к человеку, отстаивающему свое мнение или сомневающемуся в единодушном мнении группы, присоединяется хотя бы один союзник, давший правильный ответ, то тенденция подчиняться давлению группы падает;

- публичный ответ: более высокий уровень конформизма люди показывают тогда, когда они должны выступить перед окружающими, а не тогда, когда они записывают свои ответы в свои тетради. Высказав мнение публично, люди, как правило, продолжают его придерживаться.

В результате проведенных исследований в социальной психологии обнаружены следующие закономерности. Во-первых, зависимость поведения человека от мнения и поведения других людей. Во-вторых, в конфликте между сенсорной и социальной информацией в большинстве случаев победу одерживает социальная информация. Более серьезная и неоднозначно решаемая задача возникает при конфликте между социальной информацией разного порядка. Например, между прошлым опытом человека, его целями, ценностями, принципами, ожиданиями, с одной стороны, и требованиями группы - с другой. Процесс выбора между присоединением к мнению группы и самодостаточностью, уверенностью в своем собственном мнении проходит гораздо сложнее, чем в вышеописанных экспериментах. В-третьих, возникает проблема соответствия вербальной реакции действительному мнению и поведению человека. Она формулируется следующим образом: изменяется ли мнение потому, что человек убедился, то есть произошло изменение его когнитивной структуры, или он лишь демонстрирует изменения, побуждаемый иными мотивами. Первый вариант получил название рационального конформизма, второй - мотивационного.

С. Аш определял конформизм как «отказ индивида от дорогих и значимых для него взглядов ради того, чтобы оптимизировать процесс адаптации к группе, а отнюдь не любое выравнивание мнений». Конформизм или конформное поведение показывает меру подчинения индивида групповому давлению, принятия им определенного стандарта, стереотипа поведения, норм, ценностей, ценностных ориентаций группы. Противоположным конформизму является поведение самостоятельное, устойчивое к групповому давлению. В отношении к давлению группы мы различаем четыре типа поведения:

а) внешний конформизм - мнения и нормы группы принимаются человеком лишь внешне, а внутренне, на уровне своего самосознания, он продолжает не соглашаться с группой, вслух этого не высказывает. В принципе это и есть истинный конформизм. Это тип поведения приспособившегося к группе человека;

б) внутренний конформизм - человек действительно усваивает мнение большинства и полностью согласен с этим мнением, что показывает высокий уровень внушаемости данного человека. Это тип приспособившегося к группе человека;

в) негативизм - человек сопротивляется давлению группы, активно отстаивает свое мнение, показывает свою независимую позицию, спорит, доказывает, стремится к тому, чтобы его индивидуальное мнение стало мнением всей группы, открыто заявляет об этом своем желании. Это тип поведения человека, не приспособляющегося к группе, а стремящегося приспособить группу к самому себе;

г) нонконформизм - независимость, самостоятельность норм, ценностей и суждений, неподверженность давлению группы. Это тип поведения самодостаточного человека, когда точка зрения не меняется в угоду большинству и не навязывается другим.

Д. Майерс называет три причины конформного поведения. Во-первых, настойчивое и упрямое поведение других людей может убедить человека в ошибочности его первоначального мнения. Во-вторых, член группы осознанно или неосознанно стремится избежать наказания, порицания, осуждения, остракизма со стороны группы за несогласие и непослушание. В-третьих, неопределенность ситуации и неясность информации способствует ориентации человека на мнения других людей, они становятся определенными и ясными источниками информации.

В групповом взаимодействии эффект конформизма играет существенную роль, поскольку является одним из механизмов принятия группового решения.

Эффект подражания. Это следование общим образцам поведения, примерам, эталонам, стереотипам, принятым в группе. Подражание - один из основных механизмов групповой интеграции. В процессе группового взаимодействия члены группы вырабатывают общие стереотипы поведения, следование которым подчеркивает и укрепляет их членство в группе. Во внешнем выражении такая стереотипизация даже может вылиться в униформу (например, форма военных, деловой костюм бизнесмена, белый халат врача), которая показывает окружающим, к какой именно социальной группе принадлежит тот или иной человек, какими нормами, правилами и стереотипами регулируется его поведение.

Р. Чалдини вводит два принципа для объяснения эффекта подражания. Первый принцип: «Мы считаем свое поведение правильным в данной ситуации, если часто видим других людей, ведущих себя подобным образом». Второй принцип: «Когда люди не уверены в себе, когда ситуация представляется им неясной или двусмысленной, они

склонны оглядываться на других и признавать их действия правильными». То есть, когда люди не чувствуют себя уверенно, они в большей степени ориентируются на действия других, чтобы решить, как действовать им самим. Люди более склонны следовать примеру похожего на них человека, чем непохожего.

Эффект подражания лежит в основе любого научения и способствует адаптации людей друг к другу, согласованности их действий, подготовленности к решению групповой задачи.

Эффект подражания близок к эффекту конформизма. Однако если при конформизме группа так или иначе оказывает давление на своего члена, то при подражании следование групповым требованиям является добровольным.

Эффект «ореола». Это влияние на содержание знаний, мнений, оценок личности специфической установки, имеющейся у одного человека по отношению к другому. Эффект «ореола», или «гало-эффект», - явление, возникающее при восприятии и оценке людьми друг друга в процессе общения. Специфическая установка может возникнуть у воспринимающего человека на основе ранее полученной информации или на основе искажения информации о статусе, репутации, профессиональных качествах или личностных характеристиках другого человека. Э. Аронсон отмечает, что то, что мы узнаем о человеке в первую очередь имеет решающее значение на наше суждение о нем. Сформировавшаяся специфическая установка служит «ореолом», мешающим видеть субъекту реальные черты, достоинства и недостатки объекта восприятия.

Эффект ореола возникает в условиях:

- дефицита времени. У человека нет времени, чтобы обстоятельно познакомиться с другим человеком и внимательно обдумать его качества личности или ситуацию, в которую он попал;

- перегруженность информацией. Человек настолько перегружен информацией о различных людях, что у него нет возможности и времени подумать детально о каждом в отдельности;

- незначимость другого человека. Соответственно возникает смутное, неопределенное представление о другом, его «ореол»;

- стереотип восприятия, возникший на основе обобщенного представления о большой группе людей, к которой данный человек по тем или иным параметрам принадлежит;

- яркость, неординарность личности. Одна какая-то черта личности бросается в глаза окружающим и оттеняет на задний план все его другие качества. Психологи установили, что физическая привлекательность часто является именно такой характерной чертой.

Эффект «ореола» может проявляться как в позитивном, так и негативном смыслах. Преувеличение достоинств объекта восприятия приводит к восхищению им и полному игнорированию его реального статуса и качеств. Известный литературный герой Хлестаков прекрасно воспользовался таким «гало-эффектом»: специфическая установка Городничего и его компании, что перед ними ревизор, позволила Хлестакову долгое время играть роль влиятельного лица. Соответственно поведение человека, принимающего на себя позитивный ореол, характеризуется определенными особенностями. Для поддержания этого ореола он стремится постоянно быть в центре внимания, много говорит, старается проявить осведомленность и активность, занять лидирующую позицию. Детальное изучение психологических проявлений эффекта «ореола» очень важно в политической психологии для выявления механизмов влияния политического деятеля на окружающих людей. Известно, например, что при подготовке предвыборной кампании важно создать имидж политического деятеля, т. е. заставить заработать эффект «ореола».

В негативном смысле этот эффект проявляется в преуменьшении достоинств объекта восприятия, что приводит к предубеждению в отношении к нему со стороны воспринимающих людей. Предубеждение - это специфическая установка субъектов, основанная на информации об отрицательных качествах объекта. Такая информация, как правило, не проверяется на достоверность и надежность, а воспринимается на веру. Изучение предубеждений имеет значение в области этнической психологии, поскольку восприятие людьми других этносов довольно часто строится на основе предубеждений. По особенностям поведения одного или нескольких представителей других этносов люди склонны делать выводы о психологических особенностях всей этнической общности, причем такого рода предубеждения оказываются очень устойчивым этнопсихологическим образованием. Но предубеждения возможны не только в этнической психологии. Негативная информация о качествах личности нового работника спо-

собна вызвать предубеждение членов трудового коллектива в отношении к нему, что значительно затруднит процесс его адаптации в коллективе.

Эффект «бумеранга». Действия или информация, направленные против кого-либо, оборачиваются против тех, кто совершил эти действия или дал эту информацию. Эффект «бумеранга» впервые был зафиксирован в деятельности средств массовой коммуникации. Он заключается в следующем: человек, воспринимающий информацию, не признает ее содержание или вывод истинными и продолжает придерживаться ранее существовавшей установки или вырабатывает новое оценочное суждение по отношению к освещаемому событию, но это суждение или установка, как правило, оказываются противоположными той установке, которую пытались ему внушить через средства массовой коммуникации. Эффект «бумеранга» может возникнуть в случае противоречивости информации, недоверия к ее источнику, методам убеждения и пр.

Этот эффект проявляется и в непосредственном общении и взаимодействии людей. Социально-психологические исследования показывают, что агрессивные действия или слова одного человека, направленные против другого, в итоге оборачиваются против того, кто совершил эти действия или произнес эти слова. Окружающие люди, как правило, рано или поздно устанавливают истину, и тогда агрессивные действия бумерангом возвращаются к совершившему их человеку. Например, в ситуации возникновения конфликта более вероятно, что члены группы психологически будут на стороне спокойного, уравновешенного человека, чем на стороне его агрессивного противника. Так случается в большинстве ситуаций, когда группа выбирает себе козла отпущения и единодушно проявляет агрессивность в отношении его. Но наличие козла отпущения говорит о низком психологическом уровне развития этой группы. Здесь «бумеранг» оборачивается против всей группы, поскольку разрушает ее единство, целостность, нормальные человеческие отношения, что препятствует эффективности групповой деятельности.

Эффект «мы и они». Это чувство принадлежности к определенной группе людей (эффект «мы») и соответственно чувство отстраненности от других, размежевания с другими группами (эффект «они»). Понятие отношения «мы и они» как универсальную психоло-

гическую форму самосознания всякой общности людей в социальную психологию ввел В. Ф. Поршнев. Для того чтобы появилось субъективное «мы», считает он, требуется повстречаться и обособиться с каким-то «они», т. е. с другой группой людей. На основе общих целей и деятельности у членов группы формируется чувство принадлежности к совместной жизни, складываются отношения единства и целостности. Возникновение в группе чувства «мы» является субъективным источником группообразования и развития.

Эффект принадлежности к группе включает в себя два более частных эффекта: а) эффект сопричастности; б) эффект эмоциональной поддержки.

Первый выражается в том, что член группы ощущает себя сопричастным проблемам, делам, успехам и неудачам той группы, к которой он реально принадлежит или субъективно причисляет себя. На основе эффекта сопричастности формируется чувство ответственности за результаты деятельности группы.

Эффект эмоциональной поддержки проявляется в том, что член группы ожидает эмоциональной поддержки, сочувствия, сопереживания, помощи со стороны остальных членов группы. Однако этот эффект отражается не только на ожиданиях отдельного человека. Он предполагает также не только эмоциональную, но и реальную поддержку действиями других членов группы. Если такая поддержка члену группы не оказывается, то у него разрушается чувство «мы» - принадлежности к группе, сопричастности ее делам, и возникает чувство «они», т. е. член группы, не получивший эмоциональной поддержки, способен воспринимать свою группу как группу чужаков, не разделяющих его интересы и заботы.

Эффект «мы» оказывается наиболее значимым психологическим механизмом функционирования группы. Гиперболизация чувства «мы» может привести группу к переоценке своих возможностей и достоинств, к отрыву от других групп, к «групповому эгоизму». В то же время недостаточное развитие чувства «мы» приводит к отсутствию единства и слаженности в деятельности. Таким образом, чувство принадлежности к группе играет важную роль в групповом взаимодействии: оно связывает членов группы в единое целое и усиливает их активность, направленную на достижение цели.

Эффект «мы и они» тесно связан с эффектами группового фаворитизма и эгоизма.

Эффект группового фаворитизма. Это тенденция каким-либо образом благоприятствовать членам своей группы в противовес членам другой группы. Отечественный психолог В. С. Агеев подробно изучил действие этого эффекта, опираясь на результаты экспериментальных исследований американских и российских психологов. Эффект группового фаворитизма может проявляться как во внешне наблюдаемом поведении, так и в процессах социальной перцепции. Он базируется на эффекте «мы и они» и как бы устанавливает «демаркационную линию» между теми людьми, которые по каким-либо критериям воспринимаются как «свои», и теми, которые по этим же критериям воспринимаются как «чужие».

Экспериментально установлены некоторые закономерности действия механизма группового фаворитизма:

1) эффект группового фаворитизма сильнее проявляется в тех случаях, когда для группы очень значимы критерии сравнения по результатам деятельности и специфике взаимоотношений с другими группами, т. е. когда группы находятся в ситуации конкуренции друг с другом;

2) групповой фаворитизм проявляется сильнее в отношении тех групп, критерии сравнения с деятельностью которых не только значимы для группы, но и соответствуют ее собственным критериям, т. е. в этом случае появляется возможность четкой, однозначной сравнимости групп;

3) членство в группе оказывается более важно, чем межличностное сходство: люди чаще предпочитают «своих», хотя и не похожих на них самих по личностным качествам, и отказывают в предпочтении «чужим», хотя и сходным с ними по взглядам, интересам, личностным особенностям;

4) члены группы склонны объяснить возможный успех своей группы внутригрупповыми факторами, а ее возможную неудачу - факторами внешнего порядка, т. е. если группа достигает успеха, то она приписывает этот результат самой себе - своему профессионализму, благоприятному социально-психологическому климату, деловым качествам руководителей и пр., но если группу постигает неудача, то люди ищут виновных вне группы, пытаются переложить вину на другие группы.

В. С. Агеев считает, что феномен группового фаворитизма способствует образованию конкурентных и защитных стратегий межгруппового взаимодействия.

Эффект группового эгоизма. Это направленность групповых интересов, целей и норм поведения против интересов и целей, норм поведения отдельных членов группы или всего общества. Цели группы достигаются за счет ущемления интересов ее отдельных членов, в ущерб интересам общества. Групповой эгоизм проявляется в том случае, когда цели, ценности группы, стабильность ее существования становятся важнее отдельной личности, значимее целей общества. Тогда личность обычно приносится в жертву целостности группы, полностью подчиняется ее требованиям и стандартам поведения. Эффект группового эгоизма может сыграть очень негативную роль в дальнейшей жизнедеятельности группы и судьбе ее отдельных членов.

Эффект «маятника». Это циклическое чередование групповых эмоциональных состояний стенического и астенического характера. Интенсивность проявления и временная протяженность эмоциональных состояний определяются значимыми для членов группы условиями и событиями их совместной трудовой деятельности. Показателем эмоционального состояния группы является настроение работников в процессе труда. Так, В. В. Бойко, А. Г. Ковалев и В. Н. Панферов определили, что события производственной жизни, имеющие положительный смысл для большинства членов группы, способствуют подъему настроения (резкий подъем общественного настроения был зафиксирован в день получения зарплаты), а события производственной жизни, имеющие негативный смысл для большинства членов группы (неполадки в работе оборудования, сбои в поставке сырья, аварии и пр.), приводят к спаду общего настроения.

Динамика настроения зависит от следующих факторов:

- степени занятости работников в течение рабочего дня: чем больше занятость и меньше простоев, тем лучше настроение;
- стиля управления, применяемого непосредственным руководителем: авторитарные приемы управления не способствуют повышению настроения;
- времени суток и дня недели: в конце рабочего дня и недели настроение работников ухудшается, поскольку накапливается усталость:

- уровня дисциплины труда в коллективе: чем выше дисциплина труда, тем лучше настроение и эмоциональное состояние работников;

- сложившейся системы взаимоотношений в группе, уровня конфликтности или сплоченности: чем выше уровень конфликтности, тем хуже настроение работников.

Несовпадение эмоционального воздействия с эмоциональным состоянием группы может вызвать парадоксальные реакции. Например, в группу хмурых и подозрительно настроенных рабочих приходит веселый и оптимистически настроенный начальник участка. Неучет им эмоционального состояния работников может вызвать нежелание выполнять срочное задание, вплоть до отказа. В этой ситуации руководителю следовало вначале определить эмоциональное состояние группы, изменить его - повысить настроение, и только затем обращаться с просьбой или распоряжением о выполнении задания.

Эффект «волны». Это распространение в группе идей, целей, норм и ценностей. Новая идея зарождается в голове одного человека, он делится ею со своим ближайшим окружением, которое обсуждает, корректирует, дополняет и развивает предложенную идею. Затем идея распространяется и среди других членов группы; происходит ее групповая оценка и обсуждение. Как камешек, брошенный в воду, идея распространяется и охватывает все большее число людей. Правда, волновой эффект возможен только тогда, когда новая идея отвечает потребностям и интересам людей, а не противоречит им. В первом случае она понимается и развивается людьми, служит стимулом их активности, а во втором - волновой эффект затухает.

Эффект «пульсара». Это изменение групповой активности в зависимости от различных стимулов. Групповая активность проходит цикл «оптимальная активность, необходимая для нормальной работы группы, - подъем активности - спад активности - возвращение к оптимальному уровню активности». Этот цикл может зависеть как от внешних стимулов (например, получение группой срочного производственного задания), так и от внутренних субъективных побудителей деятельности (например, сотрудниками фирмы принимается совместное решение о быстрейшем освоении новой техники, что требует с их стороны определенных усилий и проявления активности в повышении своей квалификации и освоении приемов работы на но-

вом оборудовании). Эффект «пульсара», как проявление групповой активности, заключается в резком повышении активности в начале процесса деятельности, затем, когда задача решена, наступает спад активности, т. е. людям требуется отдых. Потом групповая активность возвращается на оптимальный уровень, необходимый для нормальной, слаженной, бесперебойной работы группы. Продолжительность групповой активности и ее интенсивность зависят от силы стимула, или побудительного мотива, от таких групповых состояний, как организованность, сплоченность, направленность, подготовленность и пр. Выраженность этих групповых состояний определяет количество усилий группы, требуемых для решения задачи. Например, группа подготовленная (знающая алгоритм решения задачи), организованная (четко обозначившая функции и распределившая роли), направленная (не отвлекающаяся на решение других задач) затрачивает меньше интеллектуальных и физических усилий, не переходит предел своих возможностей. Соответственно всплеск активности будет более упорядоченным, а период отдыха, после которого группа опять входит в нормальный ритм и режим своей работы, более кратковременным.

Итак, мы рассмотрели некоторые из групповых эффектов. Они являются механизмами функционирования группы, с помощью которых группа переходит с одного уровня развития на другой.

§ 4. УРОВНИ РАЗВИТИЯ ГРУППЫ

Уровень развития группы - это такой качественный этап, который характеризует ее социально-психологическую зрелость. Группа развивается в пределах континуума - начиная с низшего уровня, проходя несколько этапов и достигая высшего уровня.

В отечественной психологии существует несколько классификаций уровней развития группы. Так, Е. С. Кузьмин выделяет три уровня:

1. Номинальная группа.
2. Кооперация.
3. Коллектив.

Н. Н. Обозов подразделяет развитие группы на четыре этапа:

1. Диффузная группа.
2. Ассоциация.
3. Корпорация.

4. Коллектив.

Л. И. Уманский еще более дифференцированно подходит к данной классификации и вычленяет шесть уровней:

1. Конгломерат.

2. Номинальная группа.

3. Ассоциация.

4. Кооперация.

5. Автономия.

6. Коллектив.

Нетрудно заметить, что в подходах названных авторов много общего. Развитие группы начинается с низшего уровня - аморфное образование, и заканчивается высшим уровнем - коллектив (рис. 2).

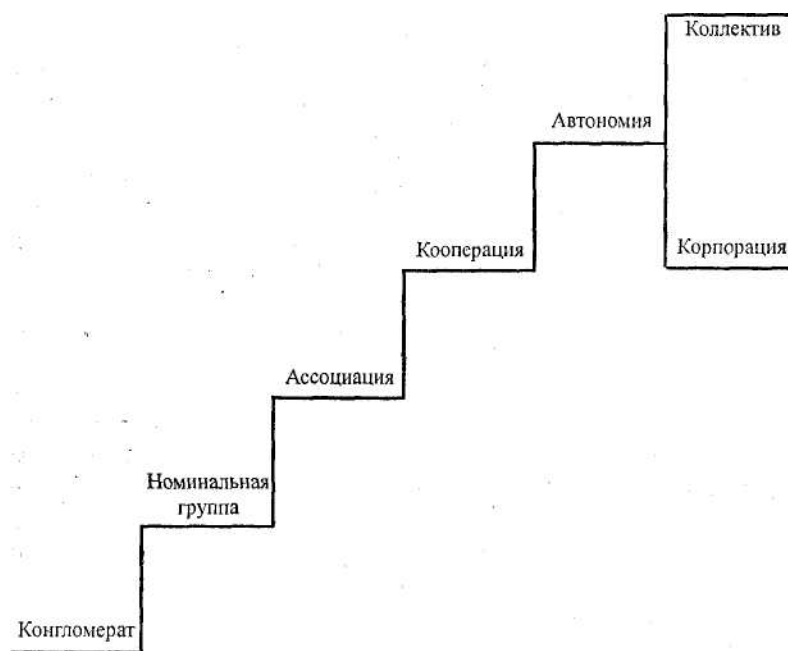


Рис. 2. Континуум развития группы.

Взяв за основу классификацию Л. И. Уманского как наиболее разработанную и проверенную на практике, опишем уровни развития группы, опираясь на три главных критерия:

- общность целей совместной деятельности;
- четкость структуры группы;
- динамика групповых процессов.

На основе этих критериев можно охарактеризовать социально-психологическую зрелость группы.

Конгломерат (лат. conglomerate -собранный, скопившийся) -это группа ранее непосредственно не знакомых людей, оказавшихся в одно и то же время на одной территории. Каждый член такой группы преследует свою индивидуальную цель. Совместная деятельность отсутствует. Структуры группы также нет либо она крайне примитивна. Примерами такой группы могут служить небольшая толпа, очередь, пассажиры вагона поезда, автобуса, салона самолета и пр. Общение здесь кратковременно, поверхностно и ситуативно. Люди, как правило, не знакомятся друг с другом. Такая группа легко распадается, когда каждый участник решил свои индивидуальные проблемы.

Номинальная группа (лат. nominalis -именной, существующий только по названию) - это группа людей, собравшихся вместе и получивших общее название, наименование. Например, поступившие в вуз абитуриенты собираются в первый день занятий и получают наименование группы первокурсников. На производстве начальник цеха может собрать вновь поступивших рабочих и объяснить им, что они являются бригадой ремонтников. Такое наименование группы необходимо не только для того, чтобы она получила официальный статус, но и для того, чтобы определить цели и виды ее деятельности, режим работы, взаимоотношения с другими группами. Так, деятельность бригады ремонтников является сервисной, обслуживающей деятельность других групп рабочих, которые выполняют основную работу по производству продукции.

Номинальная группа может остаться группой-конгломератом, если собравшиеся вместе люди не примут предложенных им условий деятельности, официальных целей организации и не вступят в межличностное общение. В таком случае номинальная группа распадается. Но если цели и условия понятны и люди с ними согласны, то номинальная группа приступает к началу деятельности и поднимается на следующий уровень развития. Поэтому номинальная группа - это

всегда кратковременный этап группообразования. Характерным для нее является то, что для того чтобы группа стала номинальной, необходим организатор - один человек или целая организация, которые собрали бы людей вместе и предложили бы им цели совместной деятельности.

Основное, чем занимаются члены номинальной группы, - это общение, т. е. знакомство друг с другом и с целями, способами и условиями предстоящей совместной деятельности. До тех пор, пока не начата сама деятельность, а идет процесс обговаривания и согласования, группа будет номинальной. Как только люди приступят к совместной работе, группа переходит на другой уровень развития.

Ассоциация (лат. *associatio* -соединение) -это группа людей, объединенных совместной деятельностью. На этом уровне начинает формироваться групповая структура и развиваться групповая динамика. Для ассоциации характерно появление общих интересов группы с учетом интересов каждого. Совместная деятельность стимулирует групповую динамику, которая начинается с выработки требований к элементарным нормам поведения. Эти элементарные нормы чаще всего бывают дисциплинарными и определяют режим работы. На уровне ассоциации происходит развитие неформальной структуры на основе симпатий и антипатий. Появляются первые попытки лидерства (пробное лидерство), поскольку некоторые члены группы претендуют на роль лидера - делового или популярного.

Характерной особенностью группы-ассоциации является такой групповой процесс, как консолидация. Именно на этом уровне развития возможно достижение таких состояний, как подготовленность к совместной деятельности и направленность на решение задачи.

В терминах индустриальной социальной психологии ассоциацию можно обозначить как группу работников.

Определенное время малая группа может находиться на уровне ассоциации, однако происходящие групповые процессы стимулируют ее переход на более высокий уровень развития. Как только группа решает хотя бы первую из поставленных задач, т. е. добивается первого результата своей совместной деятельности, она с уровня ассоциации переходит на уровень кооперации.

Кооперация (лат. *cooperatio* - сотрудничество) -это группа активно взаимодействующих людей, добивающихся определенного результата в своей деятельности. На уровне кооперации происходит приня-

тие, интериоризация каждым членом группы общей цели с учетом собственных целей и интересов. Характерными для группы-кооперации являются процессы лидерства и конкуренции. Лидерство идет успешно и эффективно: в группе определяются лидеры, способные организовать ее для решения следующих, более сложных задач. Ее структура четко обозначается. Каждый член группы занимает свою статусную позицию и играет соответствующую этой позиции роль. Группа достигает состояния организованности. Структура группы кристаллизуется и четко оформляется в результате процесса конкуренции между членами группы, что способствует повышению общегрупповой активности.

Динамика группы на этом этапе характеризуется началом выработки внутригрупповой морали - сложных норм регуляции поведения, групповых ценностей и ценностных ориентаций, с применением санкций за нарушение групповых норм и правил. От того, какое направление приобретет внутригрупповая мораль, зависит дальнейшее развитие группы.

В целом группу-кооперацию можно охарактеризовать как группу сотрудников - людей, которые совместными усилиями добиваются общих целей.

Автономия (от греч. *autonomia*) - это целостная и обособленная группа людей, работающих для достижения общих целей и получающих не только материальный результат совместной деятельности, но и удовлетворение от участия в ней. Группа-автономия характеризуется тем, что в процессе совместной деятельности практически полностью удовлетворяются социальные потребности и интересы членов группы. Кроме того, индивидуальные цели каждого участника взаимодействия достигаются только в результате его участия в совместной групповой деятельности. Происходит как бы поглощение групповой целью индивидуальных целей участников.

На этом уровне активизируется процесс адаптации людей друг к другу и происходит их эмоциональная идентификация с группой. Таким образом достигаются состояния сплоченности и референтности группы для ее членов. Эмоциональная идентификация членов группы осуществляется тогда, когда появляется осознание целостности, автономности, самодостаточности, сплоченности группы, возникает чувство «мы» - наша группа, в отличие от «они» - другие группы.

Группа-автономия характеризуется тремя основными социально-психологическими особенностями:

1) обособленностью, закрытостью от других групп. Члены группы действуют в соответствии с правилом «сор из избы не выносить». Поскольку группа является для них референтной, ее нормы, стандарты, ценностные ориентации становятся ведущими регуляторами их поведения; негативные и критикующие высказывания в адрес своей группы не допускаются;

2) внутренней спаянностью, слитностью, совместимостью членов группы, их лояльностью друг к другу;

3) внутригрупповой моралью, требующей от каждого члена группы, во-первых, однотипного поведения: «будь как мы все», т. е. каждый должен придерживаться сложившихся ценностей, норм, стереотипов поведения, а во-вторых, действий в интересах своей группы. Член группы, нарушивший этот императив, бывает каким-либо образом наказан (от самой жесткой меры - исключения из группы, до более мягких и гуманных способов наказания: отказ группы в рекомендации продвижения по службе, понижение в должности или неформальном статусе, отстранение от участия в разрешении групповых проблем и пр.).

Группу-автономию можно охарактеризовать как группу соратников, поскольку она действует как единое целое, и это целое доминирует над каждым, в какой-то мере подавляя его индивидуальность.

С этого уровня развитие группы может пойти в двух направлениях. Если группа полностью подавит индивидуальность, то образуется корпорация. Если же будет достигнуто гармоничное сочетание индивидуальных и групповых интересов и ценностей, то сформируется коллектив (в социально-психологическом смысле).

Корпорация (лат. *corporatio* - объединение, сообщество) - это группа, которая характеризуется гиперавтономией, замкнутостью, закрытостью, изолированностью от других групп. Она начинает противопоставлять себя другим группам, удовлетворять свои потребности и интересы любой ценой: и за счет интересов членов своей группы, и за счет интересов других групп. Члены группы вынуждены полностью подчиняться жесткой групповой морали, отказавшись от соб-

ственных индивидуальных интересов. В группе преобладают эффекты группового эгоизма и фаворитизма. Если же группа-корпорация начинает удовлетворять свои интересы за счет общественных, она превращается в преступную организацию.

Коллектив (от лат. *collectivus*) - это группа людей, осуществляющих совместную деятельность и добивающихся конечного результата на основе гармонизации индивидуальных, групповых и общественных целей, интересов и ценностей. На этом уровне в процессе коллективного принятия решения достигается групповое состояние интегративности, ростки которого появляются на каждом из низших уровней. Однако коллективом можно назвать только ту группу, которая своей деятельностью способствует удовлетворению всех интересов: и индивидуальных, и групповых, и общественных.

Достижение уровня коллектива - трудная задача для любой группы. Далеко не каждая группа может подняться на этот уровень и долго удерживаться на нем. Коллектив - это пик, вершина развития группы, дальше двигаться некуда, а продолжительное время работать на пределе сил невозможно. Появление социально-психологических черт коллектива необходимо группе прежде всего в трудных, конфликтных, стрессовых условиях. Преодолев очередную трудность, справившись с конфликтом, сложной задачей, коллектив переходит на более работоспособный, спокойный, стабильный уровень — автономию или кооперацию. По нашему мнению, группа достигает высшего уровня своего развития на короткий отрезок времени, а затем вновь опускается на тот уровень, на котором она привыкла стабильно работать. В случае необходимости группа снова может мобилизовать свои резервы и достигнуть высшего уровня. Однако постоянно поддерживать высокое напряжение в группе в нет необходимости, иначе моральные и физические силы ее членов могут быстро иссякнуть.

В терминах организационной социальной психологии коллектив можно охарактеризовать как группу единомышленников.

Приведенный в Приложении 1 тест «Пульсар» позволяет определить уровень развития группы. Основные признаки каждого уровня представлены в табл. 4.

Таблица 4. Основные признаки уровней развития группы

Уровень	Признак
Конгломерат	Ситуативное общение
Номинальная группа	Целенаправленное общение
Ассоциация	Начало совместной деятельности
Кооперация	Достижение результата деятельности
Автономия	Удовлетворение индивидуальных интересов посредством
Корпорация	Удовлетворение групповых интересов за чужой счет (членов группы, других групп, общества)
Коллектив	Гармонизация индивидуальных, групповых и общественных целей и интересов

* * *

Итак, малая группа как специфическая общность людей обладает социально-психологическими особенностями. Для образования трудоспособной малой группы необходимы определенные условия. Мы перечислили основные процессы, которые протекают во время непосредственного взаимодействия людей, - общение, консолидация, лидерство, конкуренция, адаптация, принятие решения, эмоциональная идентификация. Возникшие групповые состояния способствуют формированию социально-психологического климата в группе. С помощью механизмов группового функционирования (групповых эффектов) малая группа развивается и достигает определенных уровней, наивысшим из которых является коллектив. Перейдем к рассмотрению социально-психологического климата как интегрального состояния группы.

Контрольные вопросы

- 1.Какие условия необходимы для образования малой группы?
- 2.Какие групповые процессы и состояния Вы знаете?
- 3.Каковы уровни развития группы?

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Агеев Б. С. Межгрупповое взаимодействие: Социально-психологические проблемы. М., 1990.

Аронсон Э. Общественное животное. Введение в социальную психологию М., 1998.

Богданов В. А. Системологическое моделирование личности в социальной психологии. Л., 1987.

Донцов А. И. Психология коллектива. М., 1984.

Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. СПб, 2000.

Левин К. Теория поля в социальных науках. СПб, 2000.

Квинн В. Н. Прикладная психология. СПб., 2000.

Майерс Д. Социальная психология. СПб., 1997.

Психологическая теория коллектива / Под ред. А. В. Петровского. М., 1979.

Робер М. А., Тильман Ф. Психология индивида и группы / Пер. с англ. М., 1988.

Рудестам К. Групповая психотерапия. СПб., 1998.

Социальная психология / Под ред. Е. С. Кузьмина, В. Е. Семенова. Л., 1979.

Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников. М., 1980.

Чалдини Р. Психология влияния. СПб., 1999.

Шихирев П. Современная социальная психология. М., 1999.

Bales В. Small Group. New York, 1962.

Homans G. С The Human Group. New York, 1950.

Selznick F. Leadership in Administration. New York, 1957.