

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Тверской государственный технический университет»**  
(ТвГТУ)

**С.И. Филиппченкова  
Л.В. Удалова**

**СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ:  
СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АСПЕКТ**

*Учебное пособие*

Тверь 2023

УДК 159.9:658.03(075.8)

ББК 88.4я7

Рецензенты: кандидат психологических наук доцент кафедры психологии, истории и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет» Балакшина Е.В.; кандидат философских наук доцент кафедры философии и психологии с курсами биоэтики и истории Отечества ФГБОУ ВО «Тверской государственный медицинский университет» Макаров А.В.

Филиппченкова С.И., Удалова Л.В. Социальная психология: социально-философский аспект: учебное пособие. Тверь: Тверской государственный технический университет, 2023. 80 с.

Рассмотрены актуальные проблемы социальной психологии и история формирования социально-психологических идей в русле психологии. Проведен социально-философский анализ проблем взаимодействия личности и современного общества. Подробно описаны современные методы, методики, техники и технологии социально-психологического исследования личности, больших и малых социальных групп. Раскрыты социально-психологические и социально-философские характеристики общения.

Предназначено для студентов, аспирантов и соискателей в сфере психологических и философских наук. Может быть использовано практическими психологами, преподавателями и научными специалистами в области социальной и педагогической психологии, философии, а также юристами и социологами.

ISBN 978-5-7995-1289-7

© Тверской государственный  
технический университет, 2023

© Филиппченкова С.И., 2023

© Удалова Л.В., 2023

## **ВВЕДЕНИЕ**

Изучение дисциплины «Социальная психология» способствует расширению и углублению теоретико-психологических знаний студентов-психологов в области социальной психологии, дает им понимание закономерностей поведения и деятельности личности в больших и малых социальных группах, а также психологических особенностей этих групп. У студентов формируются навыки, необходимые для межличностного общения. Они учатся прогнозировать поведение людей в малых и больших социальных группах, а также получают знания о том, как осуществлять профессиональную деятельность наиболее эффективно.

В рамках изучения дисциплины «Социальная психология» у студентов появляются четкие представления о теоретических основах социально-психологической науки и ее связях с другими научными сферами: психологией, социологией, педагогикой и общественной практикой; вырабатывается умение проводить социально-философский анализ проблем взаимодействия личности и современного общества; появляются и накапливаются знания о предмете социальной психологии, его составляющих, феноменах и закономерностях социального поведения личности и различных социальных групп. Кроме того, студенты расширяют представления об основных направлениях практической социальной психологии, главных методах социальной психологии, а также технологиях и приемах социально-психологической диагностики и психологической помощи, которые используются в практической работе. У студентов формируются практические умения осуществлять диагностику особенностей взаимодействия личности и общества, социально-психологических особенностей личности, анализ закономерностей социального развития личности, становления и функционирования больших и малых социальных групп.

В рамках изучения дисциплины «Социальная психология» предусмотрены такие виды занятий, как лекции, работа в малых группах, индивидуальная работа на компьютере и в диагностических комплексах, дискуссии и семинарские занятия.

# ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ

## 1.1. Социальная психология как наука.

### История формирования социально-психологических идей

**Социальная психология** – отрасль психологического знания, изучающая закономерности общения и деятельности людей, включенных в различные социальные группы, а также психологические характеристики самих групп.

Социальная психология тесно примыкает к общей психологии и социологии, находясь на стыке их предметных областей. Она изучает психические явления на уровне личности, взаимодействия людей, целого общества, больших групп. Все психические явления появляются и развертываются в социальном контексте. Таким образом, специфика социальной психологии заключается в изучении закономерностей человеческого поведения и человеческой деятельности, обусловленных включением людей в социальные группы, а также в исследовании психологических характеристик этих групп.

Области знания, благодаря которым возникла социальная психология:

1. Антропология, этнография, археология, а также историческая лингвистика (языкознание), занимающаяся проблемами языкового общения и взаимовлияния народов, проблемами связи языка с различными компонентами психологии народа.

2. Медицина, психиатрия и неврология, в рамках которых возникло такое направление, как использование методов внушения в лечебной практике. Идеи гипнотического влияния транслировались на социальную жизнь, возникли понятия бессознательной мотивации, установок и переживаний.

3. Социология, занимающаяся проблемами подражания, коллективной памяти, коллективного сознания.

Все указанные области привели к возникновению собственно социально-психологических знаний и теорий.

Рассмотрим *этапы развития социальной психологии*.

**I этап.** Конец XIX – начало XX века. Социальная психология существует в рамках трех сложившихся концепций [1].

1. Психология народов (В. Вундт, М. Лацарус (Германия)): допускается субстанциональное существование «сверхиндивидуальной души», подчиненной «сверхиндивидуальной целостности» – народу (нации). Главная сила истории – народ, или «дух целого», который выражает себя в искусстве, религии, языке, мифах, обычаях. Индивидуальное сознание – лишь его продукт. В. Вундт полагает, что психология должна состоять из двух частей: физиологической и психологии народов. Физиологическая психология является экспериментальной дисциплиной, но

эксперимент непригоден для изучения высших психических функций (мышления и речи). Именно здесь начинается психология народов, в отношении которой должен применяться иной метод исследования, а именно анализ продуктов культуры (языка, мифов, обычаев, искусства).

2. Психология масс (Г. Тард, Г. Лебон, С. Сигеле (Франция)). Основная идея концепции – ведущая роль подражания и иррациональных моментов в формировании социального поведения. Всякое скопление людей представляет собой массу, главной чертой которой является утрата наблюдения. Черты поведения человека в массе: обезличенность, потеря индивидуальности, преобладание роли чувств над интеллектом, утрата чувства личной ответственности. Масса по своей природе не имеет упорядоченности, поэтому ей нужен вождь – элита. XX век – это век масс. Начались массовые истерии – революции.

3. Теория инстинктов социального поведения (У. Мак-Дугалл (США)). В 1908 г. вышла в свет книга У. Мак-Дугалла «Введение в социальную психологию». Именно 1908 г. считается годом окончательного утверждения социальной психологии как науки. Причиной социального поведения У. Мак-Дугалл видит врожденные инстинкты. Набор инстинктов у человека возникает в результате определенной психофизиологической предрасположенности – наличия наследственно закрепленных каналов для разрядки нервной энергии. Инстинкты включают аффективную, центральную и афферентную части. Внутренним выражением инстинктов являются эмоции. У. Мак-Дугалл в своей книге «Социальная психология» перечислил семь пар связанных между собою инстинктов и эмоций: инстинкт борьбы и гнев, страх; инстинкт бегства и чувство самосохранения; инстинкт воспроизведения рода и ревность; инстинкт приобретения и чувство собственности; инстинкт строительства и чувство созидания; стадный инстинкт и чувство принадлежности. Из инстинктов ученым выводятся и все социальные институты: семья, торговля, война.

Как видно, первоначальные концепции носили умозрительный характер и ничего не доказывали, только описывали. Конец данного этапа – появление первых эмпирических работ, знаменующих переход социальной психологии в новое качество.

**II этап.** 1927–1932 гг. – работы Э. Мэйо. Исследование малой группы, работы по анализу рабочего места (Хоторнский эксперимент, США, Чикаго). В социальной психологии Э. Мэйо вводятся понятия «формальные и неформальные отношения», «стиль руководства», «взаимо-действие людей в процессе труда».

**III этап.** 1933–1945 гг. – период «большого скачка». Работы К. Левина (теория поля, в которой раскрываются идеи о механизмах взаимодействия людей в процессе общения, вопросы мотивации, интереса, привлекательности в межличностном общении). Работы М. Шерифа по

исследованию социальных установок, социального влияния и межгруппового взаимодействия.

**IV этап.** 1946–1960 гг. Классический период в развитии социальной психологии: формируются основные понятия науки, такие как предрассудки и стереотипы (Г.У. Олпорт), групповое давление и конформизм (С. Аш), атрибуция (Ф. Хайдер), когнитивный диссонанс (Л. Фестингер).

**V этап.** 1961–1975 гг. Критический период, характеризующийся сильными рефлексивными тенденциями (так называемой саморефлексией науки). Данный этап показал, что социальная психология, занимаясь преимущественно малыми лабораторными группами, отдаляется от контекста реальной социальной жизни. Критика направлена против американской парадигмы социальной психологии.

**VI этап.** 1976 г. – настоящее время. Современный период: социальная психология существует в рамках различных теоретических парадигм.

Подробно рассмотрим развитие социально-психологических идей в России.

В становлении отечественной социальной психологии выделяют две традиции: психологическую социальную психологию и социологическую социальную психологию. На ранних этапах проблематика социальной психологии разрабатывалась в социологической традиции Г. Тарда. В ней считалось, что единственное средство познать психологию масс – изучить верования, мифы, обычаи с помощью анализа сказок, былин, пословиц. После революции 1917 г. социальная психология в России развивалась в русле психологической традиции. В 1920-е гг. возникла дискуссия о предмете социальной психологии. В ходе этой дискуссии обозначилась тенденция к разработке новой материалистической науки, основанной на марксистской философии.

Период конца 1920-х гг. – начала 1930-х гг. характеризуется свертыванием и затем полным прекращением социально-психологических работ. Социальная психология считается буржуазной наукой, которая подменяет исторический анализ общественных явлений их психологическим объяснением. Период 1930–1950-х гг. можно считать временем перерыва в развитии отечественной социальной психологии, хотя разработка социально-психологических проблем продолжалась в рамках других дисциплин: педагогики и философии. Особое место в этот период занимают работы Л.С. Выготского в рамках теории культурно-исторической детерминации высших психических функций. Конец 1950-х гг. – это новый этап в развитии науки. Продолжается дискуссия о предмете социальной психологии, определяются место социальной психологии в системе наук, ее предмет и основная проблематика. В 1962 г. под руководством Е.С. Кузьмина создается первая лаборатория социальной психологии в Ленинградском государственном университете. Публикуются первые отечественные монографии по

социальной психологии в Ленинграде (Б.Д. Парыгин «Социальная психология как наука» (1965 г.) и Е.С. Кузьмин «Основы социальной психологии» (1967 г.)). Первые кафедры социальной психологии открылись в 1968 г. в Ленинградском университете и в 1972 г. в Московском государственном университете.

## 1.2. Социально-психологическое исследование: уровни и методы

В социальной психологии выделяют три уровня социально-психологических исследований:

**1. Фундаментальный.** Исследования направлены на получение новых научных закономерностей, фактов, на формирование языка науки, новых объяснений обнаруженных фактов, на выработку новых гипотез. Теоретическая фундаментальная наука и эмпирика определяются внутренней логикой развития науки.

**2. Уровень разработок.** Исследования связаны с применением новых научных фактов и концепций в важных жизненных сферах. Результат таких разработок – новые инструменты исследования: техники, тесты, математическая обработка данных.

**3. Прикладной.** Направлен на решение актуальных задач социальной психологии. Выделяют два основных жанра социально-психологической работы: собственно исследования (социально-психологическая диагностика личности и малой группы с помощью спектра методов) и психологическое воздействие (социально-психологическая коррекция, консультирование и помощь).

Качество данных социально-психологического исследования обеспечивается их надежностью и репрезентативностью как психометрическими свойствами социально-психологических методов диагностики проблем личности и социальных групп.

1. Надежность данных. Определяется тремя характеристиками:

валидностью (обоснованностью). Это способность метода измерять именно заданные целью исследования параметры объекта. Проверка на валидность осуществляется методом экспертных оценок, проведением дополнительных интервью;

устойчивостью информации. Это ее свойство быть однозначной, т.е. при получении информации в разных ситуациях она должна быть идентичной. Способы проверки на устойчивость: повторное измерение, измерение разными наблюдателями, «расщепление шкалы» (проверка шкалы по частям).

точностью. Это степень приближения результатов измерения к истинному значению измеряемой величины.

2. Репрезентативность – соответствие выборки целям проводимого исследования. Она тем выше, чем лучше наша выборка представляет генеральную совокупность.

Методы социально-психологического исследования:

**1. Наблюдение** – исследует явление в естественных условиях. Является важным этапом практически любого социально-психологического исследования. Служит для формулирования гипотезы, уточнения проблемы, построения программы исследования. Может быть включенным и невключенным. Должно быть формализованным, структурированным. Требует умения фиксировать результаты. Необходимо согласие людей.

**2. Эксперимент** – моделирование, воссоздание явления. Может быть лабораторным и естественным. Отличается от остальных методов тем, что подразумевает создание определенных условий протекания явления и их изменение.

**3. Опрос** – фиксирование непосредственных ответов испытуемого. По степени формализации выделяют беседу, интервью, анкетирование. Они важны на первых этапах исследования для формирования гипотезы, определения выборки, объекта.

**4. Метод изучения документов (контент-анализ)** – анализ единиц, или частотный анализ текста. Исследователь выделяет смысловые единицы текста (упоминание о событии, фамилии, лице).

**5. Личностное тестирование** – инструмент диагностики качеств, свойств, параметров личности в социальной психологии. Используется как входное тестирование в различных видах коррекционной работы, применяется для получения информации о будущих участниках тренинга или консультирования. Различают три группы тестов:

тесты-опросники,  
проективные,  
тесты на интеллект.

Рассмотрим специализированные методы социально-психологических исследований.

К методам социально-психологической диагностики малых групп относятся методы:

исследования групповой сплоченности: совпадения оценок, мнений членов группы в отношении значимых для них явлений (психодиагностические тесты);

измерения уровня социально-психологического развития группы: ответственности, организованности, информированности членов группы, степени их сознательного участия в жизни группы (наблюдение, опрос, тренинги);

изучения социально-психологического климата (СПК) группы: общего настроения, эмоционального тона, чувства «мы», желания пребывать в этой группе, референтности, ценности группы для членов.

Включают исследование субъективных (ценности группы для членов) и объективных (продуктивности деятельности группы, наличия конфликтов, оптимальности управления) параметров.

Методы диагностики межличностных отношений и межличностного восприятия включают в себя:

социометрический метод Дж. Морено. Раскрывает структуру межличностных отношений в замкнутой контактной группе и позволяет выявить статусную картину коллектива и микрогруппы в нем. Эти данные представлены в виде диаграмм;

методику диагностики межличностных отношений Т. Лири. Позволяет оценивать представления о себе и других и точность межличностного восприятия в группе;

методы диагностики конфликта;

методики диагностики индивидом группы.

Методы диагностики коммуникативных и мотивационных свойств личности включают в себя:

оценку личностных ориентаций в профессиональной деятельности с помощью модифицированного теста MMPI, а также специализированные методы профориентации. Все они помогают выявить склонность к профессиональной деятельности, оценить профессиональную пригодность, определить уровень профессиональной успешности;

психодиагностические тесты для определения уровня мотивации (стремление к успеху и избегание неудач);

оценку потребности в общении;

диагностику коммуникативной компетентности;

измерение иерархии ценностей;

измерение самооценки;

измерение уровня уверенности в себе;

измерение локуса контроля личности (интернальность – экстернальность);

метод репертуарных решеток Дж. Келли (исследование структуры индивидуального сознания);

тесты для определения уровня тревожности;

тесты для определения склонности к риску;

тесты для определения уровня эмпатии и эмоциональной отзывчивости.

К диагностике стиля управленческой деятельности относятся:

оценка привлекательности руководителя для подчиненных (опросники, экспертные шкалы);

методы самоанализа индивидуального управленческого стиля;

оценка деловых и личных качеств руководителя (экспертная оценка на трех уровнях: со стороны вышестоящего руководства, равных по положению, со стороны подчиненных).

К методам психологической помощи и коррекции относятся:

- 1) методы консультирования в индивидуальной и групповой формах. Строятся на предварительной диагностике;
- 2) методы активного социально-психологического воздействия и обучения;
- 3) социально-психологический тренинг в разных формах: организационно-психологический тренинг специфических организационных умений (принятия решений), специфических управленческих навыков ( осуществления контроля, публичного выступления, ведения переговоров). Проводится в организации. Продолжительность – от 4 до 40 часов. Обычно это тренинг управленческого состава или сотрудников, профессионально связанных с коммуникацией;
- тренинг коммуникативной компетентности не в организации, а среди желающих. Это люди с проблемами в общении, неуверенные, тревожные (тренинг сензитивности в межличностных отношениях);
- тренинг личностного роста. Проводится для людей, не имеющих проблем, но озабоченных своим профессиональным и жизненным ростом;
- терапевтический тренинг. Проводится для людей с пограничными состояниями;
- 4) проектировочная дискуссия (игра) для организации. Основная цель и задачи направлены на создание интеллектуального продукта – нового плана работы. Проектирование ведется с помощью психолога. Он облегчает принятие решения, формирует для него условия;
- 5) фокус-группы. Это метод, с помощью которого осуществляется диагностика, высказываются гипотезы о путях решения проблемы. В ходе дискуссии специалисты отвечают на вопросы о том, каковы трудности и пути их преодоления в работе;
- 6) «интерпретация сюжетов» – объяснение ситуаций (например, при помощи видеозаписи).

### **1.3. Личность как предмет социально-психологических исследований**

Человек является важнейшим субъектом общественных отношений. Особый интерес вызывает изучение его природы, сущности и взаимосвязи с обществом по причине того, что человек выступает многогранным и многоплановым существом. Человек и общество возникли и формировались в неразрывном единстве. Это был целостный процесс, длившийся несколько миллионов лет. Именно поэтому изучение общества невозможно без проникновения в тайну человека.

Наиболее общим, родовым понятием является понятие человека. Человек – это субъект общественно-исторической деятельности и культуры (или, точнее, субъект данных общественных отношений и тем самым

общемирового исторического и культурного процесса). По своей природе он представляет собой целостную биосоциальную систему, уникальное существо, способное понятийно мыслить, производить орудия труда, а также обладающее членораздельной речью и нравственными качествами.

Если рассматривать такое понятие, как индивид, то можно сказать, что это единичный представитель человеческого рода, отдельно взятый человек безотносительно к его реальным антропологическим и социальным особенностям. Родившийся ребенок – индивид, но он не есть еще человеческая индивидуальность. Индивид становится индивидуальностью по мере того, как он перестает быть только «единицей» человеческого рода и приобретает относительную самостоятельность своего бытия в обществе, становится личностью.

Родившись, человек еще не является личностью или субъектом надорганической жизни. Его «Я» и имя, научные идеи, религиозные взгляды, эстетические вкусы, моральные убеждения, манеры и нравы, занятия, экономическое положение и социальный статус, судьба и жизненный путь еще не предопределены.

Становление личности происходит в процессе социализации, т.е. усвоения ею опыта и ценностных ориентаций данного общества. Человек учится играть социальные роли (вести себя в соответствии с ролью ребенка, студента, служащего, супруга, родителя и т.д.). Все эти социальные роли имеют выраженный культурный контекст и, в частности, сильно зависят от стереотипа мышления.

Остановимся на структуре и составных элементах личности. Ранее уже было сказано о том, что личностями не рождаются, а становятся в итоге длительного процесса созревания, который имеет свои критические периоды. Более того, на определенном этапе жизненного пути человек может частично или полностью утратить личностные черты. Это бывает у хронических алкоголиков, наркоманов, при тяжелой патологии головного мозга и т.д. Личность характеризуется уникальным сочетанием природных свойств индивида (возрастно-половых, нейродинамических, биохимических и пр.) и социальных качеств, формируемых в том или ином обществе.

Проблема сущности человека находится в центре социально-философского учения о человеке. Это объясняется тем, что раскрытие сущности входит в само определение любого предмета и без этого вообще невозможно вести разговор о его функциях, значении, существовании и т.д. Философы усматривали отличие человека от животного и объясняли его сущность, используя различные специфические качества человека. Действительно, человека можно отличать от животного и по плоским ногтям, и по улыбке, и по уму, и по религии и т.д. При этом нельзя не заметить, что в данном случае сущность человека пытаются определить не исходя из самого человека, а апеллируя к тем признакам, которые

отличают его от ближайшего вида (как бы со стороны). Однако с методологической точки зрения такой прием оказывается не совсем правомерным, так как сущность любого предмета определяется в первую очередь имманентным способом бытия самого этого предмета, внутренними законами его собственного существования. К тому же не все отличительные признаки человека являются существенными.

Такой субстанцией, лежащей в основе исторического бытия и развития человека и составляющей его сущность, как свидетельствует современная наука, выступает трудовая деятельность, осуществляемая всегда в рамках общественного производства. Человек не может заниматься трудовой деятельностью, не вступая прямо или опосредованно в общественные отношения, совокупность которых и образует общество. С развитием общественного производства и трудовой деятельности развиваются и общественные отношения людей. В той степени, в какой индивид аккумулирует, осваивает и реализует всю совокупность общественных отношений, происходит и его собственное развитие. Сущность человека не есть абстракт, присущий отдельному индивиду, в своей действительности она есть совокупность всех общественных отношений.

В рамках социально-философского анализа выделяют основные характеристики существования личности, такие как свобода, ответственность, самосознание и др. Свобода есть неотъемлемый атрибут личности. Люди обладают значительной свободой в определении целей своей деятельности, средств для их достижения. Свобода, следовательно, не абсолютна и претворяется в жизнь как осуществление возможности путем выбора конкретных цели и плана действий.

Свобода воли – понятие, означающее возможность беспрепятственного внутреннего самоопределения человека в выполнении тех или иных целей и задач личности. В истории философской и богословской мысли понятие свободы воли связывалось с вменяемостью человека, его ответственностью за свои действия, исполнением своего долга и осознанием предназначения. Волевые качества человека определяются отчасти генетически, отчасти воспитываются окружающей средой, входят в структуру характера личности. Проблема свободы воли тесно связана с вопросами моральной ответственности, потому она встает перед многими людьми.

Ответственность – саморегулятор деятельности личности, показатель ее социальной и нравственной зрелости. Ответственность предполагает наличие у человека чувства долга и совести, умения осуществлять самоконтроль и самоуправление. Совесть выступает как контролер всех действий человека. Сделанный человеком выбор, принятое решение означают, что человек готов взять на себя всю полноту ответственности (даже за то, что он не смог предусмотреть). Неизбежность риска сделать «не то» или «не так» предполагает наличие у человека мужества,

необходимого на всех этапах его деятельности (и при принятии решения, и в процессе его реализации, и в случае неудачи). Таким образом, свобода связана не только с необходимостью и ответственностью, но и с умением человека сделать правильный выбор, его мужеством, а также рядом других факторов.

Рассмотрим основные понятия социальной психологии личности.

**Личность** – социально-психологическая сущность человека, формирующаяся в результате усвоения им общественных форм сознания и поведения, общественно-исторического опыта человечества (личностью мы становимся под влиянием жизни в обществе, воспитания, обучения, общения и взаимодействия). Это деятель общественного развития, сознательный индивид, занимающий определенное положение в обществе и играющий определенную общественную роль. Личность – не только объект и продукт общественных отношений, но и активный субъект деятельности, общения, сознания, самосознания. Личность – целеустремленная и самоорганизующаяся система. Объект ее внимания и деятельности – внешний мир и она сама [1].

В социальной психологии существует и другое определение. Личность – предмет социально-психологических исследований, диагностики, коррекции, помощи в том смысле и качестве, в каком она является субъектом социальных отношений.

Социальная психология занимается проблемой социального развития личности (социализацией) как сквозным процессом всех периодах жизни человека. Она исследует личностные структуры, которые являются результатом социального становления личности:

самосознание личности (я-концепция);

свойства, черты, качества личности, обеспечивающие взаимодействие человека с социальным миром (коммуникацию);

личностные стратегии, обеспечивающие социальное взаимодействие, поведенческие модели, которые формируются у человека при жизни.

Человек в деятельности выступает как личность, движимая определенными мотивами и преследующая намеченные цели. В качестве мотивов могут выступать потребности, мысли, чувства и другие психические образования. Для осуществления деятельности недостаточно внутренних побуждений. Необходимо иметь объект деятельности и соотносить побуждение с целями, которых желает достичь личность в результате деятельности. Потребность сама по себе еще не является мотивом. Для возникновения целенаправленной деятельности нужно соотнести потребность с предметом, которым можно удовлетворить данную потребность. Осознанная потребность становится мотивом поведения.

Личность – это субъект деятельности, производящий новый материальный или духовный продукт. Произвести новый продукт – значит осуществить акт творчества [1, 2].

Понятие «общественная историческая сущность личности» означает, что личность впервые возникла в обществе лишь как индивид, наделенный определенными природными свойствами и способностями, и что личностью он становится лишь в качестве субъекта общественных отношений, т.е. личность человека не является предсуществующей по отношению к его деятельности, как его сознание, она сознанием порождается [7].

Индивид – неделимый целостный субъект со свойственными ему особенностями (подчеркивается отличие от других представителей вида). Субъект равен индивиду, но не всякий индивид соответствует субъекту деятельности. Личность равна субъекту деятельности, но не всякий субъект – личность.

Личность – относительно поздний продукт общественно-исторического и онтогенетического развития человека [16]. Личность создается общественными отношениями, в которые индивид вступает в своей деятельности.

В современной психологии различают понятия субъекта деятельности на субъекта действий и субъекта поведения. Не всякая последовательность действий есть деятельность. Суть деятельности – созидание человеком мира, творение собственных отношений и самого себя [3].

**Человек** – наиболее общее понятие, биосоциальное существо, обладающее членораздельной речью, сознанием, способностью создавать орудия труда, пользоваться ими в процессе общественного труда. Он принадлежит к классу млекопитающих вида *Homo sapiens*. Понятие «человек» включает совокупность всех человеческих качеств, свойственных людям (независимо от того, присутствуют они или нет у конкретного человека). Специфические человеческие способности и свойства формируются прижизненно, в процессе усвоения культуры, созданной предшествующими поколениями.

Необходимые условия усвоения ребенком общественно-исторического опыта:

общение с взрослыми;

для овладения предметами (продуктами исторического развития) нужно осуществлять адекватную деятельность, которая будет воспроизводить в себе существенные общественно выработанные способы деятельности человека и человечества.

Жизнь и деятельность человека обусловлены единством и взаимодействием биологических и социальных факторов.

**Индивид** – биологический организм, носитель общих генотипических наследственных свойств биологического вида (индивидуами мы рождаемся).

**Индивидуальность** – особенная и непохожая на других личность в полноте ее духовных и физических свойств; содержит в себе те индивидуальные и личностные свойства человека, которые данного человека отличают от других. Индивидуальность – это личность в ее своеобразии.

#### **1.4. Социально-психологические аспекты социализации.**

##### **Социальная установка**

**Социализация** – процесс и результат усвоения и воспроизведения индивидом социального опыта, осуществляемый в общении и деятельности. Данный процесс носит двусторонний характер. Он включает в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей; с другой – процесс активного воспроизведения индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду. Это также процесс становления личности, который начинается с первых минут жизни.

В отечественной психологии употребляют два термина, которые рассматриваются как синонимы слова социализация: развитие личности, воспитание.

**Развитие личности** – процесс закономерного изменения личности как системного качества индивида в результате его социализации. Этот процесс немыслим вне социального развития человека и вне усвоения системы социальных связей, вне включения в них. Понятия «развитие личности» и «социализация» в этом случае как бы совпадают. Акцент на активность личности более явно представлен в идее развития. В центре внимания социализации находятся социальная среда и ее воздействия на личность.

**Воспитание в узком смысле** – процесс целенаправленного воздействия на человека со стороны субъективного воспитательного процесса с целью передачи, привития ему определенной системы представлений, понятий, норм. Здесь социализация отличается по своему значению.

**Воспитание в широком смысле** – воздействие на человека всей системы общественных связей с целью усвоения им социального опыта. Здесь нет различий.

Выделяют три сферы становления личности: деятельность, общение и самосознание.

**Деятельность.** Расширение каталога деятельности, т.е. освоение новых видов деятельности. При этом происходят:

ориентировка в системе связей, выявление для личности особо значимых аспектов деятельности, т.е. личностный выбор деятельности;

центрирование вокруг главной деятельности и соподчинение ей всех остальных;

освоение в ходе реализации деятельности новых ролей и осмысление их значимости.

**Общение.** Увеличение контактов человека с другими людьми. Специфика этих контактов на каждом возрастном рубеже.

**Самосознание.** Становление в человеке образа его «Я», включающего три компонента: познавательный – образ своих качеств, способностей, социальной значимости; эмоциональный – самоуважение, себялюбие, самоуничтожение и т.д.; оценочно-волевой (поведенческий) – стремление повысить самооценку.

Самосознание формируется и изменяется в условиях расширения диапазона деятельности и общения. В деятельности постоянно осуществляется «коррекция» представления о себе на основе сравнения с представлениями, складывающимися у других. Процесс социализации может быть понят только как единство изменений всех трех обозначенных сфер.

Стадии процесса социализации:

дотрудовая,  
трудовая,  
последрудовая.

**Институты социализации** – группы, в которых личность приобщается к системным нормам и ценностям и которые выступают своеобразными трансляторами социального опыта. На дотрудовой стадии – семья, дошкольные учреждения, школа, вуз; трудовой – рабочий коллектив; послетрудовой – общественные организации.

Механизмы социализации:

идентификация (через подражание происходит формирование некой модели, образа поведения, отождествление себя со значимой личностью);

социальная интеграция (человек включается в социальную общность, становится членом группы, изменяются его модели поведения). Проявляется в принятии ролей, ритуализации, понимании;

механизм формирования образа «Я», под влиянием которого человек приобретает свое социальное «Я», а оно, в свою очередь, отражает положение человека в социуме и регулирует его поведение с точки зрения социума. На этом уровне человек может выбирать группу, которая для него предпочтительнее, участвовать в создании ее целей и норм.

## 1.5. Социально-психологические свойства личности

**Я-концепция** – это самосознание личности, система интерпретаций, предположений, оценок и поведенческих установок относительно себя самого. Включает три компонента: когнитивный (систему знаний, представлений); эмоционально-оценочный (самооценку); поведенческий

(систему форм, моделей, поведенческих клише, стереотипов, локуса контроля).

Функции я-концепции:

обеспечение внутренней согласованности личности;

создание внутреннего фильтра при принятии любой информации;

определение совокупности ожиданий, что позволяет программировать будущее, планировать жизненный путь, оценивать свои возможности.

Рассмотрим подробнее **компоненты я-концепции**.

**Когнитивный.** Представление о себе начинается с распознавания себя как отдельной сущности, т.е. с самоидентификации. Это происходит в 1,5–2 года (ребенок начитает узнавать себя в зеркале).

Источники формирования когнитивного компонента:

интроспекция – наблюдение за собственным состоянием;

восприятие и интерпретация собственного поведения – основание для выводов о себе, опирается на эмоциональное состояние;

информация, получаемая от других, – человек формирует представление о себе, сравнивая его со взглядами и оценками других людей [11].

Автобиографическая память создает опору я-концепции. Существующая я-концепция влияет на интерпретацию событий прошлого, руководит воспоминаниями. В качестве механизмов этой концепции выступают:

эффект соотнесения с собой – люди легче вспоминают о чем-то, если это связано со своим собственным Я;

эгоцентрическое смещение – люди, вспоминая события, склонны переоценивать свою роль в них.

Имеются межкультурные различия в восприятии когнитивного компонента я-концепции. В 1980 г. проводилось исследование личности сотрудников IBM в разных странах [11] и на основе полученных результатов были выделены две модели я-концепции:

западная (США, Австралия, Великобритания, Канада, Нидерланды);

восточная (Япония, Венесуэла, Колумбия, Перу, Тайвань).

Американцы склонны воспринимать себя менее схожими с окружающими людьми, чем японцы, и более склонны к проявлению чувств, больше подчеркивают свои достижения, более конкурентны.

**Эмоционально-оценочный (самооценка).** Типы самооценки:

адекватная – здоровый, практичный критицизм, уверенность в себе. Позволяет видеть благоприятные перспективы и сохранять жизненный оптимизм;

занесенная – некритичная самоуверенность, переоценка возможностей, избыточные претензии к себе и окружающим;

занизенная – негативные переживания, которые ведут к повышенной тревожности. Растет вероятность неуспеха, увеличивается количество самообвинений.

**Поведенческий.** Речь идет о стратегиях, которые человек выбирает, а также навыках, поведенческой сноровке, умении презентовать себя. Включает стратегии поведения, которые могут быть двух типов:

1) наличие самопрезентации. Это стиль поведения человека, когда он желает получить от других людей симпатию, одобрение. Мы сознательно меняем свое поведение, чтобы достичь намеченных целей. Данной стратегии свойственен самомониторинг – способность отслеживать собственное поведение и варьировать его в зависимости от меняющихся условий;

2) отсутствие самопрезентации. Человек гораздо меньше беспокоится о впечатлении, которое он производит. На первый план выходит желание подтвердить себя как личность, показать себя именно таким, какой он есть. Никаких специальных тактик человек не применяет.

Поведенческий компонент я-концепции личности включает в себя разнообразные личностные модели поведения в разных ситуациях. Ни одна модель не является абстрактной, они все зависят от ситуации. В поведенческий компонент я-концепции входят также умения активно слушать, убеждать, публично выступать. Их можно успешно развивать.

Привычная для человека личностная форма поведения – агрессивное поведение. Причиной такого поведения всегда является фрустрация, т.е. состояние острой неудовлетворенности, нереализация актуальной потребности. На фрустрацию человек может отвечать разными способами:

внутренней агрессией – обвинением себя. Это делают люди с невысокой самооценкой, повышенной критичностью по отношению к себе. Суицид – реализованная внутренняя агрессия;

нейтральной реакцией – в этом случае хорошо отлажены механизмы личностной защиты;

внешней агрессией.

Есть несколько подходов к объяснению сущности агрессивного поведения:

психоаналитическое объяснение: агрессия – непременный атрибут человеческого существа, это «отреагирование» подавляемых импульсов. К агрессии склонны все;

физиологическое объяснение: агрессивность как преобладание тестостерона (мужского полового гормона). Некоторые участки гипоталамуса ответственны за проявление агрессивного поведения;

генетическая теория – основанием агрессии является набор хромосом;

теории социального обучения – агрессивное поведение воспринимается человеком извне [11].

**Самоопределение личности** – сознательный акт выявления и установления собственной позиции в социально значимой ситуации. Это осознание человеком своего места в жизни, в обществе и выбор им своего пути, целей, правовых норм, будущей профессии и жизненных условий.

**Самореализация личности** – наиболее полное выявление личностью своих индивидуальных и профессиональных возможностей.

**Коммуникативные способности** – умения и навыки общения с людьми, от которых зависит успешность человека. Люди разных возрастов, образования, культуры, уровней психологического развития, имеющие различный жизненный и профессиональный опыт, отличаются друг от друга коммуникативными способностями. Образованные и культурные люди обладают ярко выраженными коммуникативными способностями. Люди, чьи профессии предполагают не только частое и интенсивное общение, но и исполнение при общении определенных ролей (актеры, врачи, педагоги, политики), нередко имеют более развитые коммуникативные способности, если сравнивать с людьми других профессий.

## 1.6. Психология общения: виды и функции

**Общение** – особая самостоятельная форма активности человека, которая проявляется в обмене представлениями, целями, интересами, установками и др. Информация не только передается, но и формируется, уточняется, развивается. Это многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности. В едином процессе общения можно выделить три стороны: коммуникативную (передачу информации); интерактивную (взаимодействие); перцептивную (взаимовосприятие, взаимопознание).

**Техника общения** – способы преднастройки человека на общение с людьми, его поведение в процессе общения. Приемы общения – предпочтаемые средства, включая вербальные и невербальные.

Процессу обмена информацией, когда он имеет место в случае коммуникации между двумя людьми, присуща следующая специфика:

1. Коммуникация – интерсубъективный процесс ( $S \Leftrightarrow S$ ). В коммуникативном процессе происходит не простое движение информации, а активный обмен ею. Особую роль для каждого участника общения играет значимость информации, потому что люди не просто «обмениваются» ею, но и стремятся выработать общий смысл. Это возможно лишь при условии, что информация не только принята, но и понята [17]. Суть коммуникативного процесса – не просто взаимное информирование, а еще и совместное постижение предмета.

2. Характер обмена информацией между людьми определяется тем, что посредством системы знаков партнеры могут влиять друг на друга. Иными словами, обмен такой информацией обязательно предполагает воздействие на поведение партнера, т.е. знак изменяет состояние участников коммуникативного процесса. В этом смысле знак в общении подобен орудию в труде.

3. Коммуникативное влияние как результат обмена информацией возможно лишь тогда, когда человек, направляющий информацию (коммуникатор), и человек, принимающий ее (реципиент), обладают единой или сходной системой кодификации и декодификации. Должно быть одинаковое понимание значений одних и тех же слов. На различное понимание могут повлиять социальные, политические, возрастные особенности, поэтому общающимся нужно одинаковое понимание ситуации общения.

4. В условиях человеческой коммуникации могут возникать совершенно специфические коммуникативные барьеры. Они носят социальный и психологический характер. С одной стороны, такие барьеры возникают из-за того, что отсутствует понимание ситуации общения. Это могут быть социальные, политические, религиозные, профессиональные различия, которые порождают не только разную интерпретацию одних и тех же понятий, но и вообще различное мироощущение, мировоззрение, миропонимание. С другой стороны, барьеры при коммуникации могут носить психологический характер. Они часто образуются по двум причинам:

1) вследствие индивидуальных психологических особенностей общающихся (например, чрезмерной застенчивости одного из них, скрытности другого);

2) в силу сложившихся между общающимися особого рода психологических отношений: неприязни, недоверия и т.п.

**Фасцинация** – совокупность средств, помогающих принятию информации (допустим, музыкальное сопровождение речи).

Сама по себе информация может быть двух типов: побудительная и констатирующая. Первая выражается в приказе, совете, просьбе. Она рассчитана на то, чтобы стимулировать какое-то действие. Констатирующая информация выступает в форме сообщения, имеет место в различных образовательных системах и не предполагает непосредственного изменения поведения, хотя косвенно способствует этому.

Различают вербальную и невербальную коммуникацию.

**Вербальная коммуникация** – человеческая речь. При помощи речи осуществляются кодирование и декодирование информации: коммуникатор в процессе говорения кодирует, а реципиент в процессе слушания декодирует эту информацию [19]. Во время диалога коммуникатор и реципиент постоянно меняются ролями.

**Невербальная коммуникация** включает основные знаковые системы: оптико-кинетическую; пара- и экстралингвистическую; организацию пространства и времени коммуникативного процесса; визуальный контакт.

**Оптико-кинетическая система** знаков включает в себя жесты, мимику, пантомимику. Первоначально исследования в этой области были проведены еще Ч. Дарвином, который изучал выражения эмоций у человека и животных [1]. Именно общая моторика различных частей тела отображает эмоциональные реакции человека, поэтому включение оптико-кинетической системы знаков в ситуации коммуникации придает общению нюансы. Значимость оптико-кинетической системы знаков в коммуникации настолько велика, что в настоящее время существует особая область исследований – кинетика.

**Паралингвистическая и экстралингвистическая системы знаков** представляют собой также «добавки» к верbalной коммуникации.

Паралингвистическая система – это система вокализации, т.е. качество голоса, его диапазон, тональность.

Экстралингвистическая система – включение в речь пауз, а также психофизиологических проявлений: покашливания, плача, смеха, наконец, сам темп речи.

**Организация пространства и времени коммуникативного процесса** выступает также особой знаковой системой, несет смысловую нагрузку как компонент коммуникативной ситуации. Так, например, размещение партнеров лицом друг к другу способствует возникновению контакта.

Следующая специфическая знаковая система, используемая в коммуникативном процессе, – это **контакт глаз**, имеющий место в визуальном общении. Исследования в этой области тесно связаны с общепсихологическими исследованиями в области зрительного восприятия – движения глаз. В социально-психологических исследованиях изучаются частота обмена взглядами, их длительность, избегание взгляда. Как и все невербальные средства, контакт глаз имеет значение дополнения к вербальной коммуникации, т.е. сообщает о готовности поддержать коммуникацию или прекратить ее, мотивирует партнера на продолжение диалога, наконец, способствует тому, чтобы обнаружить свое полное «Я» или, напротив, скрыть его.

**Диалог** – равноправное субъект-субъектное общение, имеющее целью взаимное познание, самопознание и саморазвитие партнеров по общению.

**Императив** – авторитарная, директивная форма воздействия на партнера по общению с целью достижения контроля его поведения и внутренних установок.

**Каналы коммуникации** – система межгрупповых связей, взаимодействие и передача информации.

**Обратная связь** – информация, содержащая реакцию реципиента на поведение коммуникатора.

## 1.7. Межличностные отношения

**Межличностные отношения** – это субъективно переживаемые взаимосвязи людей. Эти отношения объективно проявляются в характере и способах взаимных влияний людей в ходе совместной деятельности и общения. На содержательном уровне межличностные отношения – это система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов, через которые или с помощью которых люди воспринимают и оценивают друг друга. Понятно, что указанные позиции (система установок и т.п.) опосредуются содержанием, целями, ценностями и организацией совместной деятельности и выступают основой формирования СПК.

В социально-психологической литературе высказываются различные точки зрения на вопрос о том, где «расположены» межличностные отношения во всей системе общественных отношений. Иногда их рассматривают в одном ряду с общественными отношениями, в основании их или, напротив, на самом верхнем уровне, в других случаях – как отражение в сознании общественных отношений и т.п.

Конструктивной представляется точка зрения, согласно которой межличностные отношения пронизывают все элементы системы общественных отношений, поскольку возникают внутри каждого вида системы, а не вне их – «ниже», «выше» или «сбоку». При таком подходе межличностные отношения как бы опосредствуют воздействие на личность со стороны более широкого социального целого. Мы сталкиваемся с тем, что посредством межличностных отношений безличные социальные отношения реализуются в деятельности конкретных личностей, в актах их общения и взаимодействия.

Для каждого участника межличностных отношений последние представляются почти единственной реальностью каких бы то ни было отношений вообще. Несмотря на то что в реальной жизни содержанием межличностных отношений в конечном счете является какой-либо вид общественных отношений, т.е. определенная социальная деятельность, суть этих отношений остается по большому счету скрытой. Это означает, что хотя в процессе межличностных отношений (а следовательно, и общественных) люди обмениваются мыслями и осознают свои отношения, это осознание часто не идет далее знания того, что люди вступили именно в межличностные отношения.

Отдельные моменты общественных отношений представляются их участниками всего лишь как их межличностные взаимоотношения, которые и воспринимаются соответствующим образом: «злой преподаватель», «лукавый торговец», «бездушный чиновник» и т.п. Сплошь и рядом мотивы поведения объясняются именно этой картиной отношений, лежащей на поверхности, а вовсе не действительными объективными отношениями. Все усложняется еще и тем, что межличностные отношения

есть действительная реальность общественных отношений – вне их нет где-то «чистых» общественных отношений. Таким образом, почти во всех групповых взаимодействиях их участники выступают одновременно в двух качествах – как исполнители безличной социальной роли и как неповторимые человеческие личности.

Каждая сторона в системе межличностных отношений связана особыми правами и обязанностями. Это позволяет ввести понятие «межличностная роль» как фиксацию положения человека не в системе общественных отношений, а в системе одних только групповых связей, причем не на основе его объективного места в этой системе, а на базе одних только индивидуальных психологических особенностей личности.

Среди межличностных ролей, возникающих, когда люди конкурируют из-за сходных интересов, могут быть «соперник», «враг», «заговорщик» и «союзник», а в ситуациях, например, сотрудничества могут быть «коллега», «партнер», «поставщик», «клиент», «поклонник» и т.д. Именно отражением такого рода связей и особенностей выступают определения типа «рубаха-парень», «свой в доску», «козел отпущения» и т.п.

Природа межличностных отношений существенно отличается от природы общественных: их важнейшая специфическая черта – эмоциональная основа. В связи с этим межличностные отношения можно рассматривать как фактор психологического климата группы.

Эмоциональная составляющая межличностных отношений отражает тот факт, что сами эти отношения возникают и складываются под влиянием определенных чувств, рождающихся у людей по отношению друг к другу. Понятно, что перечень таких чувств и эмоциональных проявлений безграничен, и все же их многообразие можно свести к двум большим группам:

1. Чувства, сближающие, объединяющие людей (конъюнктивные). В этом случае каждая из сторон рассматривает другую как желаемый объект, в отношении которого есть готовность к сотрудничеству.

2. Чувства, разъединяющие людей (дизъюнктивные). Каждая из сторон выступает как неприемлемая, нежелательная для другой стороны, и совместные действия, не говоря уже о сотрудничестве между такими личностями, становятся либо невозможны, либо неэффективны.

Существует органическая связь между личностью и межличностными отношениями. С одной стороны, даже в самых мимолетных взаимодействиях имеют место межличностные реакции, т.е. межличностные отношения. С другой стороны, само развитие личности опутано сетями межличностных отношений, а характер этих отношений предопределен характером личности.

Включаясь в межличностное общение, люди остаются уникальными живыми существами. Реакции каждого из индивидов оказываются

зависящими от определенных качеств тех, с кем им случается вступать в контакт. Характер же межличностных отношений в каждом конкретном случае обусловливается индивидуальными личностными чертами людей, включенных во взаимодействие, а его диапазон необычайно широк.

Оба ряда отношений человека – и общественные, и межличностные – раскрываются, реализуются именно в общении. Таким образом, корни общения – в самой материальной жизнедеятельности индивидов. Общение же есть реализация всей системы отношений человека. «В нормальных обстоятельствах отношения человека к окружающему его предметному миру всегда опосредованы его отношением к людям, к обществу» [1], т.е. включены в общение. Здесь особенно важно подчеркнуть мысль, что в реальном общении не только даны межличностные отношения людей, не только выявляются их эмоциональные привязанности, неприязнь и прочее, но и в «ткани» общения воплощаются и общественные (безличные по своей природе) отношения. Вне общения просто немыслимо человеческое общество. Общение выступает в нем как способ цементирования индивидов и вместе с тем как способ развития их самих.

## 1.8. Межличностное восприятие и взаимопонимание.

### Межличностное взаимодействие

*Общение как восприятие людьми друг друга* – это перцептивная сторона общения.

**Социальная перцепция** – процесс восприятия социальных объектов, под которыми подразумевались другие люди, социальные группы, большие социальные общности [3]. Восприятие другого человека означает восприятие не только физических характеристик, но и поведенческих, формирование представления о его намерениях, мыслях, способностях, эмоциях, установках и т.д. В самом общем плане можно сказать, что восприятие другого человека означает восприятие его внешних признаков, соотнесение их с личностными характеристиками воспринимаемого индивида и интерпретацию на этой основе его поступков.

В процесс общения включены как минимум два человека, каждый из них является активным субъектом. Следовательно, сопоставление себя с другим осуществляется как бы с двух сторон, т.е. каждый из партнеров уподобляет себя другому. Анализ осознания себя через другого включает идентификацию и рефлексию.

**Идентификация** – способ понимания другого человека через уподобления себя ему.

**Рефлексия** – осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению.

**Содержание и эффекты межличностного восприятия.** Содержание межличностного восприятия зависит от характеристик как субъекта,

так и объекта восприятия, потому что они включены в определенное взаимодействие, имеющее две стороны: оценивание друг друга и изменение каких-то характеристик друг друга благодаря самому факту своего присутствия. Каждый, оценивая другого, стремится построить определенную систему интерпретации его поведения. Интерпретация поведения другого человека основывается на знании причин этого поведения, и тогда это задача научной психологии. В обыденной жизни люди не знают действительных причин поведения другого человека или знают их недостаточно хорошо. Тогда они начинают приписывать друг другу как причины, так и сами образцы поведения. Возникает целая система способов приписывания (атрибуции).

**Каузальная атрибуция** анализирует именно эти процессы. Исследования каузальной атрибуции направлены на изучение попыток «человека с улицы» понять причину и следствие тех событий, свидетелем или участником которых он является.

В социальной психологии выделяется три типа атрибуции [19]:

**личностная** (когда причина приписывается лично совершающему поступок);

**объективная** (когда причина приписывается тому объекту, на который направлено действие);

**обстоятельственная** (когда причина совершающегося приписывается обстоятельствам).

На основании многочисленных экспериментальных исследований атрибутивных процессов был сделан вывод о том, что они составляют основное содержание межличностного восприятия.

В процессе восприятия человека человеком большую роль играют **установки**, особенно при формировании первого впечатления о незнакомце (описание одного и того же человека по фотографии, которая была показана двум группам. В одной группе испытуемые сказали, что этот человек – преступник, в другой группе – что ученый) [5].

Эффекты межличностного восприятия:

1. Эффект ореола, который заключается в формировании специфической установки на воспринимаемого через направленное приписывание ему определенных качеств. Информация, получаемая о каком-то человеке, кategorируется определенным образом, а именно накладывается на тот образ, который уже был создан. Этот образ, ранее существовавший, играет роль ореола, мешающего видеть действительные черты.

2. Эффект первичности, который имеет место при восприятии незнакомого человека. Эффект новизны действует в ситуациях восприятия знакомого человека и заключается в том, что более новая информация о человеке оказывается наиболее значимой.

3. Термин «социальный стереотип» был введен У. Липпманом в 1922 г. [11]. **Стереотип** – это некоторый устойчивый образ какого-либо

явления или человека. Как правило, стереотип возникает на основе достаточно ограниченного прошлого опыта, в результате стремления строить выводы на базе неполной информации. Данные эффекты являются помехами для восприятия другого человека. В какой-то степени обеспечить точность межличностного восприятия могут различные личностные тесты, но не существует тестов для выявления и измерения всех характеристик человека. Важным фактором повышения точности восприятия другого человека является получение от него обратной связи, что помогает откорректировать образ и способствует более точному прогнозу поведения партнера по общению.

**Социально-психологический тренинг** применяется для обучения искусству общения в целом, его специальные приемы ориентированы на повышение точности восприятия.

**Аттракция** – это и процесс формирования привлекательности человека, и продукт этого процесса, т.е. некоторое качество отношения. Ее можно рассматривать как особый вид социальной установки на другого человека, в которой преобладает эмоциональный компонент. Выделяют различные виды аттракции: симпатию, дружбу, любовь.

Остановимся на таком понятии, как **межличностное взаимодействие**. В истории социальной психологии существовало несколько попыток описать структуру взаимодействий. Большое распространение получила теория действия, или теория социального действия, в которой в различных вариантах предлагалось описание индивидуального акта действия. К этой идеи обращались такие социологи, как М. Вебер, П. Сорокин, Т. Парсонс, а также социальные психологи [1, 10, 11]. Исследователи фиксировали некоторые компоненты взаимодействия: людей, их связь, воздействие друг на друга, их изменения. Согласно теории Т. Парсонса, в которой была предпринята попытка описать структуру социального действия, в основе социальной деятельности лежат межличностные взаимодействия, на них строится человеческая деятельность, представляющая собой результат единичных действий. Единичное действие есть некоторый элементарный акт. Из подобных действий впоследствии складываются системы действий. В качестве элементов каждого акта выступают:

- 1) деятель;
- 2) «другой» (объект, на который направлено действие);
- 3) нормы (по которым организуется взаимодействие);
- 4) ценности (которые принимает каждый участник);
- 5) ситуация (в которой совершается действие).

Деятель мотивирован тем, что его действие направлено на реализацию его установок (потребностей).

В отношении «другого» деятель развивает систему ориентаций и ожиданий, которые определены как стремлением к достижению цели, так и учетом вероятных реакций «другого».

Еще одна попытка построить структуру взаимодействия связана с описанием ступеней его развития. Взаимодействие расчленяется на стадии, причем центральным понятием при описании социального поведения является понятие социальной связи [8]. Она может быть представлена как последовательное осуществление:

- пространственного контакта;
- психического контакта (взаимной заинтересованности);
- социального контакта (совместной деятельности);
- взаимодействия;
- социального отношения (взаимно сопряженных систем действий).

Следующий подход к структурному описанию взаимодействия представлен в транзактном анализе – направлении, предлагающем регулирование действий участников взаимодействия через регулирование их позиций, а также учет характера ситуаций и стиля взаимодействия (Э. Берн) [11]. С точки зрения транзактного анализа каждый участник взаимодействия занимает одну из трех позиций: родителя, взрослого, ребенка. Позиция ребенка может быть определена как позиция «хочу», позиция родителя – как «надо», позиция взрослого – объединение «хочу» и «надо». Взаимодействие эффективно тогда, когда транзакции носят дополнительный характер, т.е. совпадают. Если партнер обращается к другому как взрослый, то и тот отвечает с такой же позиции. Если же один из участников взаимодействия адресуется к другому с позиции взрослого, а тот отвечает ему с позиции родителя, то взаимодействие нарушается и может вообще прекратиться.

Второй показатель эффективности – адекватное понимание ситуации и адекватный стиль действия в ней. Выделяют следующие ситуации взаимодействия:

- официальные социальные события;
- случайные эпизодические встречи;
- формальные контакты на работе и в быту;
- асимметрические ситуации (в обучении, руководстве).

Каждая ситуация диктует свой стиль поведения или действия. **Стиль** – некий привычный образ действия, поведенческая реакция на партнера, зафиксированная человеком в каком-то взаимодействии, а потом произвольно переносимая им на другие ситуации.

Различают три основных стиля действий: ритуальный, манипулятивный, гуманистический.

Ритуальный стиль задается культурой. Люди его актуализируют, когда хотят подтвердить свою принадлежность к данному социуму (приветствия на ходу характерны для различных культур), когда нет реальных задач взаимодействия.

Манипулятивный стиль – когда один партнер хочет изменить поведение другого человека.

Гуманистический стиль – оба партнера нацелены на достижение наилучшего результата в процессе взаимодействия.

Типы взаимодействия:

кооперация, или кооперативное взаимодействие. Это координация единичных сил участников. Является необходимым элементом совместной деятельности. Результатом такой деятельности становятся отношения;

конкуренция. Представляет собой соперничество. Наиболее яркая форма – конфликт.

В социальной психологии существует две разновидности конфликтов: деструктивные и продуктивные [16]. Деструктивный конфликт ведет к рассогласованию взаимодействия, к его расшатыванию. Он возникает из-за несовместимости личностей, чем и порождает стрессы. Основной способ разрешения такого типа конфликта – компромисс. Продуктивный конфликт возникает из-за различия точек зрения на какую-либо проблему, на способы ее разрешения.

Исследователи выделяют экспериментальные схемы регистрации взаимодействий. Каждая групповая деятельность может быть описана при помощи четырех категорий, в которых зафиксированы ее проявления [11]. Это области позитивных эмоций (солидарность, снятие напряжения, согласие); решения проблем (предложения, указание, мнение, ориентация других); постановки проблем (просьба об информации, просьба высказать мнение, просьба об указании); негативных эмоций (несогласие, создание напряженности).

В завершение параграфа рассмотрим взаимодействие как организацию совместной деятельности.

Любое описание взаимодействия должно включать не только форму, но и содержание. Соотнесение взаимодействия с деятельностью осуществляется следующим образом:

«совместно-индивидуальная деятельность» (например, производственная бригада, где у каждого члена есть свое задание);

«совместно-последовательная деятельность» (например, конвейер);

«совместно-взаимодействующая деятельность» (одновременное взаимодействие каждого участника со всеми остальными (например, спортивные команды, научные коллективы)).

Для познания механизма взаимодействия необходимо установить, как намерения, мотивы, установки одного индивида «накладываются» на представления о партнере, а также понять, как намерения партнера по общению и представления о нем проявляются в принятии совместного решения.

## 1.9. Межличностный конфликт и способы его разрешения

**Конфликт** – столкновение несовместимых, противоположно направленных тенденций в сознании человека, в межличностных или межгрупповых отношениях, связанное с острыми негативными переживаниями.

Межличностные отношения в организации зачастую протекают в условиях конфликтов, которые являются неотъемлемой частью человеческих отношений. Отсутствие согласия во взаимоотношениях в организации обусловлено наличием разнообразных взглядов, мнений, идей, интересов, точек зрения. На фоне этого возникает межличностный конфликт. Это наиболее часто встречающийся в организациях и рассматриваемый в психологии тип конфликта. Он определяется особенностями не только отношений, но и ситуации и оказывает влияние на многие стороны жизни коллектива и его членов. В конфликт всегда в той или иной мере втянут руководитель (в качестве участника, посредника, эксперта и т.д.). Межличностный конфликт отражает психологическую атмосферу всей организации и отдельного коллектива.

Возникновение межличностных конфликтов определяется:

трудовым процессом и производственной ситуацией;  
личностным своеобразием членов коллектива;  
отношением личности к ситуации;  
психологическими особенностями межличностных отношений.

В случае двух кандидатов, претендующих на одну должность, можно проанализировать все аспекты возникновения между ними межличностного конфликта.

Наиболее известная типология межличностных конфликтов на производстве принадлежит Н.В. Гришиной, которая рассматривает их как вертикальные и горизонтальные, а также как их различные модификации [1, 4, 13]. Это конфликты:

1. Возникающие как реакция на препятствия к достижению основных целей деятельности, созданию определенного продукта (например, деловые споры по поводу производственного задания, недостатков в организации труда, невыполнения функциональных обязанностей и т.д.).

2. Вызванные факторами, препятствующими достижению личных целей трудовой деятельности (например, конфликты по поводу заработной платы, премий, отпусков и т.п.).

3. Обусловленные несоответствием поведения партнеров по работе нормам и ценностям, принятым в коллективе (например, различное отношение к опозданиям на работу, несовпадение у членов коллектива ожиданий относительно поведения людей, занимающих определенные служебные позиции, и т.д.).

4. Возникающие на основе личных взаимоотношений людей, их притязаний, особенностей личности (здесь необходимо вспомнить о

взаимных симпатиях и антипатиях между людьми, имеющих место в каждом коллективе и во многом формирующих СПК).

Возникновение и развитие межличностного конфликта также обусловлены демографическими и индивидуальными характеристиками: для женщин более характерны конфликты, связанные с их личными проблемами: зарплатой, распределением отпусков, премий. Мужчины больше предрасположены к конфликтам, связанным непосредственно с самой трудовой деятельностью (организацией труда, определенностью трудовых функций и др.), они более критично относятся и к самой производственной ситуации, и к руководству. У молодых большинство конфликтов возникает по вопросам дисциплины. С возрастом больший удельный вес занимают конфликты, связанные с целевыми характеристиками деятельности (как с самой работой, так и с личными потребностями), одновременно сокращается число конфликтов, вызванных проблемами адаптации работников в трудовом коллективе (по поводу нарушений трудовой дисциплины, несоответствия требованиям, предъявляемым руководителем, и т.д.).

В ряде психологических работ описана так называемая конфликтная личность. Она является центром сплетен, слухов, интриг. У такого человека превалируют личные интересы и нет стремления к сотрудничеству. Подобные люди, как правило, склонны к агрессии, невоспитаны, у них отсутствует внутренняя духовная культура. Они невнимательны к окружающим, эгоистичны, корыстолюбивы. Можно перечислить такие качества конфликтной личности, как нетерпимость к недостаткам других, пониженная самокритичность, импульсивность, несдержанность в чувствах, укоренившиеся негативные предрассудки, предубеждения по отношению к другим людям [13, 17]. Обобщая перечисленные характеристики личности, можно сказать, что конфликтный человек, как правило, не умеет контролировать свои эмоции и поведение, обладает низким уровнем самоуважения, как следствие, низким уровнем уважения окружающих, агрессивен, чрезмерно тревожен и малообщителен. Исследования, однако, показали, что высокая включенность в деятельность группы может до некоторой степени компенсировать индивидуальные конфликтные черты личности.

Правила социально-психологической работы для разрешения конфликта:

1. Анализ конфликта: вид, участники, позиции и интересы, отношения и эмоциональные установки.
2. Принятие решения о процедуре разрешения конфликта: выбор социально-психологической технологии урегулирования.

Типы конфликтного взаимодействия: деловой спор, формальное взаимодействие (отчуждение), антагонизм. Данные типы можно выделить по параметрам: степени разногласий, отношению сторон к достижению соглашения, изменению общения, характеру воздействия на партнера.

Социально-психологические технологии урегулирования конфликта:

1. Гражданская дипломатия. Используется при возникновении конфликтов между большими общностями и группами. Причинами конфликтного взаимодействия могут являться взаимное непонимание и ошибочное восприятие друг друга, культурные различия. Гражданская дипломатия осуществляется в виде обмена визитами, проведения встреч в клубах, круглых столов, семинаров, телемостов, публикаций в СМИ. Однако она может быть неэффективной, когда существуют серьезные различия в позициях и взглядах.

2. Дипломатия второго пути. Процесс урегулирования конфликта осуществляется параллельно с официальными переговорами на основе неформального взаимодействия между конфликтующими сторонами при помощи авторитетных посредников. Эта дипломатия позволяет снять ограничения, которые неизбежны при официальных переговорах. Она особенно уместна при разрешении международных и межобщинных конфликтов. Посредниками могут быть бывшие дипломаты, ученые, лица, близкие к правящей элите.

3. Т-групповой подход – используется для более глубокого взаимодействия участников конфликта. Здесь необходимо обучение, поэтому используют тренинговые семинары. Подход особенно эффективен, если участники имеют право принимать решение. Процедура Т-группового метода: серия семинаров для участников конфликта проводится на нейтральной территории группой посредников – конфликтологов, психологов, социологов, политологов. Семинары проводятся несколько дней в два этапа:

1) обучение навыкам социальной чувствительности и углубление понимания групповых процессов;

2) переговоры по разрешению конкретного конфликта.

На семинарах вырабатываются навыки социально-психологических технологий разрешения конфликтных ситуаций. В частности, речь идет о такой технологии, как третейский суд. Он предполагает два случая:

процедуру достижения соглашения между сторонами, которая является делом участников конфликта;

процедуру, которая определяется законодательно и идет в судебном порядке.

Третейский суд как социально-психологическая технология разрешения конфликтов имеет несколько вариантов:

1) обязывающий арбитраж – процедура состоит в том, что выбирают несколько лиц или одно для рассмотрения спора и вынесения окончательного решения. Отличается от суда отсутвием законодательных

норм. Стороны приглашают в качестве арбитров специалистов в соответствующей области. Выбирается нейтральный слушатель (индивиду или коллектив). Стороны излагают ему предложения по урегулированию конфликта. Слушатель дает сторонам советы, когда видит, что предложения имеют сходство в определенных рамках. Если предложения сильно различаются, то слушатель содействует сторонам в их сближении;

2) ограниченный арбитраж – стороны ограничивают риск, устанавливая до начала разбирательства определенные границы, о которых сообщают арбитру;

3) арбитраж окончательного предложения – каждая сторона представляет окончательное предложение по вопросам, подлежащим арбитражу, и арбитр выбирает без изменений одно из окончательных предложений сторон арбитража или части обоих таких предложений;

4) рекомендательный арбитраж – решение носит рекомендательный характер;

5) посреднический арбитраж – стороны договариваются о том, что вопросы, не решенные путем посредничества, будут решаться путем арбитража.

Посредничество осуществляется методом принципиальных переговоров и методом психологического консультирования. Зачастую третья сторона (посредник) вступает в конфликт, когда он уже в разгаре. Посредник синхронизирует процесс. В его функции входят:

убеждать оппонентов действовать мирными средствами;

прояснять суть конфликта;

действовать как дополнительный источник идей для обеих сторон, разрабатывать предложения и возможные варианты решения;

выявлять общие интересы;

устанавливать каналы коммуникации между сторонами, которые обычно отсутствуют в условиях конфликта;

определять условия, при которых могут быть достигнуты соглашения;

гарантировать выполнение соглашения.

В зависимости от конкретной ситуации та или иная функция может доминировать, другая – отсутствовать. Для успешного выполнения своих задач посредник должен:

обладать знаниями и умениями,

иметь авторитет,

быть гибким,

быть лицом независимым и незаинтересованным.

Заинтересованность посредника может проявляться только в достижении компромисса. Посредник способен сам предложить свои услуги (либо к нему могут обратиться). Существуют фирмы и организации посреднических услуг. Успешность посреднических функций зависит от

стадии разрешения конфликта, подходов участников к нему. В зависимости от стадий конфликта выделяют фазы посредничества:

- 1) инициацию поиска согласия;
- 2) налаживание переговорного процесса;
- 3) наблюдение за выполнением соглашения.

Ситуация становится переговорной, когда участники считают, что предположительное согласие будет лучше, чем его отсутствие. Пространство, в котором стороны ведут поиск взаимоприемлемого решения, является переговорным. Перед началом переговоров конфликтующие стороны обычно ведут усиление своих позиций путем:

неоднократных публичных призывов к переговорам для демонстрации доброй воли;

попыток решить проблему за счет односторонних шагов;

отказов от переговоров на основании того, что проблемы не существует вообще;

объявлений, что проблему порождает плохое поведение противоположной стороны;

выдвижений предварительных условий для начала переговоров.

Стороны могут начать переговоры с целью:

потянуть время,

отвлечь внимание противоположной стороны.

Переговоры, в которых поиск совместного решения проблемы не является главной целью, – это квазипереговоры. Возможно, стороны, вступив в переговоры, еще не приняли окончательного решения о том, будут ли они стараться совместными усилиями урегулировать конфликт или же предпочтут односторонние действия. Следовательно, переговоры могут вестись на фоне дальнейшего развития конфликта. Таким образом, существует опасность дискредитации переговоров и начала нового витка конфликта.

Рекомендации, способствующие поиску взаимоприемлемого решения во время переговоров:

концентрация внимания на интересах друг друга, а не на позициях;

избегание угроз;

предложения, реализация которых более привлекательна, чем отказ от них;

стремление выбрать общеприемлемые объективные критерии для решения;

разработка и обсуждение различных вариантов решения.

Увеличение или уменьшение количества вопросов, изменение их характера, увязка или отдельное их рассмотрение – все это делает процесс переговоров гибким и творческим. Более успешными переговоры будут в том случае, если отношение сторон не сводится только к урегулированию конфликта, а охватывает многие области, где интересы сторон совпадают.

Четкое определение предмета конфликта также позволяет легче находить взаимоприемлемое решение.

Психологическая диагностика конфликта в социальной психологии проводится с помощью опросника К. Томаса «Определение доминирующего стиля поведения личности в конфликтных ситуациях». Этот опросник адаптирован Н.В. Гришиной для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению [12].

В своем подходе к изучению конфликтных явлений К. Томас делал акцент на изменении традиционного отношения к конфликтам, указывая, что на ранних этапах их изучения широко использовался термин «разрешение конфликтов», в соответствии с которым подразумевается, что конфликт можно и необходимо разрешать или элиминировать. Целью разрешения конфликтов, таким образом, было некоторое идеальное бесконфликтное состояние, когда люди работали в полной гармонии. Однако в последнее время произошло существенное изменение в отношении специалистов к этому аспекту изучения конфликтов. Оно было вызвано двумя обстоятельствами: осознанием тщетности усилий по полной элиминации конфликтов и увеличением числа исследований, в которых указывались позитивные функции конфликтов. Отсюда ударение должно быть перенесено с элиминирования конфликтов на управление ими [20]. Таким образом, необходимо сконцентрировать внимание на следующих вопросах изучения конфликтов: какие формы поведения в конфликтных ситуациях характерны для людей? какие из них являются более продуктивными или деструктивными? каким образом возможно стимулировать продуктивное поведение?

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях в социальной психологии применяется двумерная модель регулирования конфликтов. Основополагающими измерениями в ней являются коопeração, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов.

В соответствии с указанными двумя основными измерениями выделяются способы регулирования конфликтов:

соревнования (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;

приспособление, означающее (в противоположность соперничеству) принесение в жертву собственных интересов ради другого;

компромисс;

избегание, для которого характерно отсутствие как стремления к коопération, так и тенденций к достижению собственных целей;

сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

При избегании конфликта ни одна из сторон не достигает успеха; при таких формах поведения, как конкуренция, приспособление и компромисс, или один из участников оказывается в выигрыше, а другой проигрывает, или оба проигрывают, так как идут на компромиссные решения. Только в ситуации сотрудничества обе стороны оказываются в выигрыше.

Ниже подробно рассмотрен опросник К. Томаса, адаптированный Н.В. Гришиной.

**Цель:** выявление стиля поведения.

**Порядок исследования:** опросник состоит из 12 суждений о поведении индивида в конфликтной ситуации, которые в различных сочетаниях сгруппированы в 30 пар. Респонденту предлагается выбрать то суждение, которое является наиболее типичным для характеристики его поведения. Тест возможно использовать в групповом варианте как в сочетании с другими тестами, так и отдельно. Затраты времени – не более 15–20 минут.

**Инструкция:** вашему вниманию предлагается 30 утверждений, касающихся поведения человека в конфликтных ситуациях. Прочтите последовательно каждое из них и выберите то, которое соответствует вашему представлению о своем поведении в конфликтной ситуации.

*Текст опросника*

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

Б. Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба не согласны.

2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Я пытаюсь уладить дело с учетом интересов другого, а также моих собственных.

3. А. Я обычно настойчиво стремлюсь добиться своего.

Б. Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь сохранить наши отношения.

4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.

Б. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека

5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.

Б. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. А. Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя.

Б. Я стараюсь добиться своего.

7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.

**Б.** Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться чего-то другого.

**8. А.** Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

**Б.** Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и вопросы.

**9. А.** Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

**Б.** Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.

**10. А.** Я твердо стремлюсь достичь своего.

**Б.** Я пытаюсь найти компромиссное решение.

**11. А.** Первым делом я стараюсь определить то, в чем состоят все интересы и вопросы.

**Б.** Я стараюсь успокоить другого и стремлюсь главным образом сохранить наши отношения.

**12. А.** Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

**Б.** Я даю возможность другому в чем-то оставаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.

**13. А.** Я предлагаю среднюю позицию.

**Б.** Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.

**14. А.** Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

**Б.** Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

**15. А.** Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

**Б.** Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности.

**16. А.** Я стараюсь не задеть чувства другого.

**Б.** Я стараюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

**17. А.** Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.

**Б.** Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

**18. А.** Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

**Б.** Я даю другому возможность оставаться при своем мнении, если он тоже идет мне навстречу.

**19. А.** Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

**Б.** Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, чтобы со временем решить его окончательно.

**20. А.** Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

**Б.** Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

**21. А.** Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

**Б.** Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

**22. А.** Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.

**Б.** Я отстаиваю свои желания.

**23. А.** Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.

**Б.** Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

**24. А.** Если позиция другого кажется ему очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.

**Б.** Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.

**25. А.** Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.

**Б.** Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.

**26. А.** Я предлагаю среднюю позицию.

**Б.** Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания другого.

**27. А.** Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

**Б.** Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.

**28. А.** Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

**Б.** Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

**29. А.** Я предлагаю среднюю позицию.

**Б.** Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

**30. А.** Я стараюсь не задеть чувств другого.

**Б.** Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы вместе с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха.

### *Ключ к тесту*

**1. Избегание** – это отсутствие стремления к сотрудничеству, но одновременно с этим нет и стремления к достижению своих целей; участники (или один из них) делают вид, что конфликта вообще нет, игнорируют его (1А, 5Б, 6А, 7А, 9А, 12А, 15Б, 17Б, 19Б, 23А, 27А, 29Б).

**2. Уступчивость** – принесение своих интересов в жертву другому, согласие на свой проигрыш ради сохранения хороших отношений (1Б, 3Б, 4Б, 11Б, 15А, 16А, 18А, 21А, 24А, 25Б, 27Б, 30А).

**3. Компромисс** – обмен взаимными частичными уступками. Оба участника частично выигрывают, но и частично вынуждены отказаться от своих целей, что сохраняет напряженность и может привести к возобновлению конфликта (2А, 4А, 7Б, 10Б, 12Б, 13А, 18Б, 20Б, 22А, 24Б, 26А, 29А).

**4. Соперничество** – стремление добиться своего в ущерб другому и во что бы то ни стало (3А, 6Б, 8А, 9Б, 10А, 13Б, 14Б, 16Б, 17А, 22Б, 25А, 28А).

**5. Сотрудничество** – совместный поиск решений, полностью удовлетворяющих интересы обоих участников (2Б, 5А, 8Б, НА, 14А, 19А, 20А, 21Б, 23А, 26Б, 28Б, 30Б).

#### *Обработка и интерпретация результатов*

1. Подсчет количества баллов, набранных индивидом по каждой шкале.
2. Определение тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Выписав 55 названий реакции по ключу, отметьте галочками те ответы, которые совпадают и которые отвечают вашему выбору. Подсчитайте количество галочек рядом с каждым типом реакций и умножьте это число на 3,33. Получится представленность этого типа в поведении человека в процентах.

Когда вы находитесь в конфликтной ситуации, для более эффективного решения проблемы необходимо выбрать определенный стиль поведения, учитывая при этом ваш собственный стиль, стиль других вовлеченных в конфликт людей, а также природу самого конфликта. Необходимо ориентироваться в определении этих стилей и их наиболее эффективном использовании, чтобы, попадая в различные конфликтные ситуации, быть вооруженным соответствующей стратегией разрешения конфликта.

#### *Характеристика стилей разрешения конфликтов*

Существует пять основных стилей поведения в конфликтной ситуации, связанных с общим источником любого конфликта – несовпадением интересов двух и более сторон.

**Стиль конкуренции (соперничество).** Человек, использующий стиль конкуренции, весьма активен и предпочитает идти к разрешению конфликта собственным путем. Он не очень заинтересован в сотрудничестве с другими людьми, но зато способен на волевые решения. Рационалист может сказать: «Меня не беспокоит то, что думают другие. Я

собираюсь доказать им, что у меня есть свое решение проблемы». Или, согласно описанию динамики процесса Томасом и Килменом, вы стараетесь в первую очередь удовлетворить собственные интересы в ущерб интересам других, вынуждая других людей принимать ваше решение проблемы. Для достижения цели вы используете свои волевые качества; если ваша воля достаточно сильна, то вам это удается.

Данный стиль может быть эффективным в том случае, когда вы обладаете определенной властью. Вы знаете, что ваше решение и подход в данной ситуации правильны и что вы имеете возможность настаивать на них. Однако это, вероятно, не тот стиль, который вы хотели бы использовать в личных отношениях; вы хотите ладить с людьми, но стиль конкуренции может вызвать в них чувство отчуждения. А если вы применяете такой стиль в ситуации, в которой вы не обладаете достаточной властью (например, когда по какому-то вопросу ваша точка зрения расходится с точкой зрения начальника), вы можете «обжечься».

Приведем примеры случаев, когда следует использовать указанный стиль:

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

вы обладаете достаточным авторитетом для принятия решения, а кроме того, представляется очевидным, что предлагаемое вами решение – наилучшее;

решение нужно принять быстро, а у вас есть достаточно власти для этого;

вы чувствуете, что у вас нет иного выбора и что вам нечего терять;

вы находитесь в критической ситуации, которая требует мгновенного реагирования;

вы не можете дать понять группе людей, что находитесь в тупике, при этом кто-то должен повести их за собой;

вы должны принять непопулярное решение, но сейчас вам необходимо действовать и у вас достаточно полномочий для выбора этого шага.

Когда вы используете данный подход, вы можете быть не очень популярны, но завоюете сторонников, если он даст положительный результат. Однако если ваши основные цели – популярность и хорошие отношения со всеми, то этот стиль использовать не следует. Он рекомендуется обычно в тех случаях, когда предложенное вами решение проблемы имеет для вас большое значение, когда вы чувствуете, что для его реализации вам необходимо быстро действовать, и когда вы верите в победу, потому что обладаете для этого достаточной волей и властью.

**Стиль уклонения (избегание).** Этот подход к конфликтной ситуации реализуется тогда, когда вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения проблемы или просто уклоняетесь от

разрешения конфликта. Вы можете использовать этот стиль, если затрагивается проблема, которая не столь важна для вас, или когда вы не хотите тратить силы на ее решение либо чувствуете, что находитесь в безнадежном положении. Данный стиль рекомендуется также в тех случаях, когда вы ощущаете себя неправым и чувствуете правоту другого человека или когда этот человек обладает большей властью. Все это серьезное основание для того, чтобы не отстаивать собственную позицию. Вы можете попытаться изменить тему, выйти из комнаты или сделать что-нибудь такое, что устранит или отсрочит конфликт. Вы уходите от проблемы, игнорируя ее, перекладывая ответственность на другого, добиваясь отсрочки решения или используя иные приемы.

Приведем наиболее типичные ситуации, в которых рекомендуется применять стиль уклонения:

напряженность слишком велика, вы ощущаете необходимость ослабления накала;

исход не очень важен для вас, вы считаете, что решение настолько тривиально, что не стоит тратить на него силы;

у вас трудный день, решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности;

вы знаете, что не можете или даже не хотите решить конфликт в свою пользу;

вы хотите выиграть время для того, чтобы получить дополнительную информацию или заручиться чьей-либо поддержкой;

ситуация очень сложна, вы чувствуете, что разрешение конфликта потребует слишком много от вас;

у вас мало власти для решения проблемы или ее решения желательным для вас способом;

вы чувствуете, что у других больше шансов решить эту проблему;

пытаться решить проблему немедленно становится опасно, поскольку вскрытие и открытое обсуждение конфликта могут только ухудшить ситуацию.

Несмотря на то, что многие могут посчитать стиль уклонения бегством от проблем и от ответственности, а не эффективным подходом к разрешению конфликтов, в действительности уход и отсрочка могут быть вполне подходящими и конструктивными реакциями на конфликтную ситуацию. Вполне вероятно, что если вы постараетесь игнорировать ее, не выражать к ней свое отношение, уйти от решения, сменить тему или перенести внимание на что-нибудь другое, то конфликт разрешится сам собой. Если нет, то вы сможете заняться им позже, когда будете больше готовы к этому.

**Стиль приспособления.** Этот стиль означает, что вы действуете совместно с другим человеком, не пытаясь отстаивать собственные

интересы. Вы можете использовать этот подход, когда исход дела чрезвычайно важен для другого человека и не очень существенен для вас. Этот стиль полезен также в ситуациях, в которых вы не можете одержать верх, поскольку другой человек обладает большей властью. Таким образом, вы уступаете и смиряетесь с тем, чего хочет оппонент.

Поскольку, используя данный подход, вы откладываете свои интересы в сторону, то лучше поступать таким образом в тех случаях, когда ваш вклад не слишком велик или когда вы делаете не слишком высокую ставку на положительное для вас решение проблемы.

Если вы считаете, что уступаете в чем-то важном для вас, и чувствуете в связи с этим неудовлетворенность, то стиль приспособления в данном случае, вероятно, неприемлем. Он может оказаться неприемлемым и в той ситуации, когда вы чувствуете, что другой не собирается поступиться чем-то или не оценит сделанного вами. Этот стиль следует применять тогда, когда вы ощущаете, что, немного уступая, теряете мало.

Стиль приспособления может немного напоминать стиль уклонения, поскольку вы можете использовать его для получения отсрочки в решении проблемы. Однако основное отличие состоит в том, что вы действуете вместе с другим человеком; вы участвуете в ситуации и соглашаетесь делать то, что хочет другой. Когда же вы применяете стиль уклонения, вы не делаете ничего для удовлетворения интересов другого человека. Вы просто отталкиваете от себя проблему.

Наиболее характерные ситуации, в которых рекомендуется стиль приспособления:

вас не особенно волнует случившееся;

вы хотите сохранить мир и добрые отношения с другими людьми;

вы чувствуете, что важнее сохранить с кем-то хорошие взаимоотношения, чем отстаивать свои интересы;

вы понимаете, что итог намного важнее для другого человека, чем для вас;

вы понимаете, что правда не на вашей стороне;

у вас мало власти или мало шансов победить;

вы полагаете, что другой человек может извлечь из этой ситуации полезный урок, если вы уступите его желаниям, даже не соглашаясь с тем, что он делает, или считая, что он совершает ошибку.

Уступая, соглашаясь или жертвуя своими интересами в пользу другого человека, вы способны смягчить конкретную ситуацию и восстановить гармонию. Вы можете и в дальнейшем довольствоваться итогом, если считаете его приемлемым для себя, или же вы можете использовать этот период затишья для того, чтобы выиграть время и позднее добиться желательного для вас решения.

**Стиль сотрудничества.** Следуя этому стилю, вы активно участвуете в разрешении конфликта и отстаиваете свои интересы, но стараетесь при этом сотрудничать с человеком. Данный стиль требует более продолжительной работы по сравнению с большинством других подходов к конфликту, поскольку вы сначала «выкладываете на стол» нужды, заботы и интересы обеих сторон, а затем обсуждаете их. Если у вас есть время и решение проблемы имеет достаточно важное для вас значение, то это хороший способ поиска обоюдовыгодного результата и удовлетворения интересов всех сторон.

Для успешного использования стиля сотрудничества необходимо потратить время на поиск скрытых интересов и нужд с целью разработки способа удовлетворения истинных желаний обеих сторон. Если вы оба понимаете, в чем состоит причина конфликта, то имеете возможность вместе искать новые альтернативы или вырабатывать приемлемые компромиссы.

Указанный подход рекомендуется использовать в описанных ниже ситуациях:

- 1) решение проблемы очень важно для обеих сторон, никто не хочет полностью от него отстраниться;
- 2) у вас тесные, длительные и взаимозависимые отношения с другой стороной;
- 3) у вас есть время поработать над возникшей проблемой (это хороший подход к разрешению конфликтов на почве долгосрочных проектов);
- 4) вы и другой человек осведомлены о проблеме, желания обеих сторон известны;
- 5) вы и ваш оппонент хотите вынести на обсуждение некоторые идеи и потрудиться над разработкой решения;
- 6) вы оба способны изложить суть своих интересов и выслушать друг друга;
- 7) обе вовлеченные в конфликт стороны обладают равной властью или хотят игнорировать разницу в положении, чтобы на равных искать решение проблемы.

Сотрудничество является дружеским, мудрым подходом к решению задач определения и удовлетворения интересов обеих сторон. Однако этот подход требует определенных усилий. Обе стороны должны выделить некоторое время и уметь объяснить свои желания, выразить свои нужды, выслушать друг друга и затем выработать альтернативные варианты решения проблемы. Отсутствие одного из этих элементов делает такой подход неэффективным. Сотрудничество среди прочих стилей является самым трудным, однако позволяет выработать наиболее удовлетворяющее обе стороны решение в сложных и важных конфликтных ситуациях.

**Стиль компромисса.** Используя этот стиль, вы немного уступаете в своих интересах, чтобы удовлетворить их в оставшемся, другая сторона делает то же самое. Иными словами, вы сходитесь на частичном удовлетворении своего желания и частичном удовлетворении желания другого человека. Вы делаете это, обмениваясь уступками и торгуясь для разработки компромиссного решения. Такие действия могут в некоторой мере напоминать сотрудничество. Однако компромисс достигается на более поверхностном уровне по сравнению с сотрудничеством. Вы уступаете в чем-то, другой человек также в чем-то уступает. В результате вы можете прийти к общему решению. Вы не ищете скрытые нужды и интересы, как при использовании стиля сотрудничества, а рассматриваете только то, что говорите друг другу о своих желаниях.

При использовании стиля сотрудничества вы сосредоточиваете внимание на удовлетворении скрытых нужд и желаний. Применяя стиль компромисса, вы рассматриваете конфликтную ситуацию как нечто данное и ищете способ повлиять на нее или изменить ее, уступая и обмениваясь уступками. Целью сотрудничества является выработка долгосрочного взаимовыгодного решения, в случае компромисса это может быть сиюминутный подходящий вариант. В результате подходящего компромисса человек может выразить свое согласие следующим образом: «Я могу смириться с этим». Ударение делается не на решении, которое удовлетворяет интересы обеих сторон, а на варианте, который можно выразить словами: «Мы не можем полностью выполнить свои желания, следовательно, необходимо прийти к решению, с которым каждый из нас мог бы смириться».

В таких ситуациях сотрудничество может оказаться даже невозможным. Вероятно, ни один из вас не имеет ни времени, ни сил, необходимых для него, или ваши интересы исключают друг друга. И тогда вам может помочь только компромисс.

Ниже перечислены типичные случаи, в которых стиль компромисса наиболее эффективен:

обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы;

вы хотите получить решение быстро, потому что у вас нет времени или потому что это более экономичный и эффективный путь;

вас может устроить временное решение;

вы можете воспользоваться кратковременной выгодой;

другие подходы к решению проблемы оказались неэффективными;

удовлетворение вашего желания имеет для вас не слишком большое значение, из-за этого вы можете несколько изменить поставленную сначала цель;

компромисс позволит вам сохранить взаимоотношения, поэтому вы предпочтете получить хоть что-то, чем все терять.

Компромисс часто является удачным отступлением или даже последней возможностью прийти к какому-то решению. Вы можете выбрать этот подход с самого начала, если не обладаете достаточной властью для того, чтобы добиться желаемого, если сотрудничество невозможно или если никто не хочет односторонних уступок.

## ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ

### 2.1. Методологические проблемы исследования малых групп в социальной психологии

**Малая группа** – это немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личностном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов.

Выдвигается несколько принципов классификации малых групп по различающимся между собой положениям, основанным на дихотомическом принципе. Выделяют группы:

- лабораторные и естественные;
- организованные (формальные) и спонтанные (неформальные);
- открытые и закрытые (по степени открытости);
- стационарные и временные (исходя из фактора продолжительности существования);

членства и референтные (по степени значимости группы для индивида).

Говоря об истории исследований малой группы, можно выделить следующие подходы зарубежных исследователей:

1. Теория поля, берущая начало в работах К. Левина [1, 11]. Основной посыл исследования заключается в известном тезисе о том, что поведение личности есть продукт поля взаимозависимых детерминант. Структурные свойства этого поля представлены понятиями, заимствованными из топологии и теории множеств, а динамические – понятиями психологических и социальных сил.

2. Интеракционистская концепция. Предполагает, что группа есть система взаимодействующих индивидуумов, функционирование которых в группе описывается тремя основными понятиями: индивидуальной активностью, взаимодействием и отношением.

3. Теория систем. Развивает представление о группе как системе. Близка к предыдущему подходу: та же попытка понять сложные процессы

на основе анализа главных элементов. Концептуальный аппарат теории систем позволяет описать группу как систему взаимосвязанных позиций и ролей и рассматривает группу как открытую систему.

4. Социометрическое направление. Представлено множеством эмпирических исследований внутригрупповых отношений, но влияние социометрических работ на развитие теории малых групп минимально.

5. Психоаналитическая ориентация. Базируется на идеях З. Фрейда и его последователей. Внимание фокусируется преимущественно на мотивационных и защитных механизмах личности [1, 3].

6. Общепсихологический подход. Основывается на предположении, что многие представления о человеческом поведении применимы к анализу группового поведения. Это касается главным образом таких индиви-дуальных процессов, как обучение, явления когнитивной (познавательной) сферы, мотивация.

7. Эмпирико-статистическое направление. Выводит основные понятия групповой теории из результатов статистических процедур (например, факторного анализа).

8. Формально-модельный подход. Конструируются модели группового поведения при использовании математического аппарата теории графов и теории множеств.

9. Теория подкрепления. Базируется на идеях скиннеровской концепции оперантного обусловливания.

В отечественной групповой психологии выделяются исследовательские подходы:

1. Деятельностный. Основан на принципе деятельности. Приложение данного принципа к исследованию социальной группы привело к построению ряда теорий групповой активности, в том числе стратометрической концепции групповой активности А.В. Петровского [5]. Кроме того, упоминаются предложенный М.Г. Ярошевским программно-ролевой подход к исследованию научного коллектива и разрабатываемая Е.М. Андреевой модель социально-перцептивных процессов совместной деятельности [1].

2. Социометрический. Направление широко развито, как и в зарубежной психологии. Наибольший вклад в развитие внес Я.Л. Коломинский, занимавшийся конструированием различных социометрических процедур [16].

3. Параметрический. Концепция была разработана Л.И. Уманским. Основная идея состоит в предположении, что поэтапное развитие малой группы осуществляется благодаря развитию ее важнейших социально-психологических параметров [18].

4. Организационно-управленческий. Основан на представлениях о социальной организации управленческой деятельности. У истоков стоят

психологи ленинградской школы во главе с Е.С. Кузьминым. Они провели многочисленные прикладные исследования групп и коллективов [18].

Методологические принципы исследования группы:

- принцип ее деятельности,
- принцип системности,
- принцип развития.

Когнитивный (познавательный) план анализа групповых феноменов признается возможным в работе с малой группой. Чтобы быть уверенным, что полученные данные отражают картину реальной групповой жизни, необходимы:

- опора на определенные методологические положения по проблеме сознания;

- учет ряда закономерностей в области социальной перцепции;
- использование соответствующих психометрических процедур.

## 2.2. Личность и группа

В качестве целостной системы малая группа вписана в определенную среду: физическую, техническую, социальную. Экологические факторы обуславливают многие поведенческие эффекты индивидуального и группового характера, в ряде случаев (например, в экстремальных условиях) значительно обостряя их проявления и отражаясь на эффективности функционирования группы.

Другая важная определяющая групповой динамики – личностные особенности участников группового процесса, которые можно сгруппировать в три основных класса переменных: биографические характеристики (возраст, пол, образование); способности (интеллект и отдельные знания и умения); черты личности. Последние образуют пять крупных блоков:

- межличностную ориентацию,
- социальную сензитивность,
- стремление к власти,
- надежность,
- эмоциональную устойчивость.

Влияние личности на групповой процесс осуществляется через систему межличностных отношений, связывающих членов группы в единое целое и на молекулярном уровне представленных внутридиадным «полем». Первичным структурным компонентом этих отношений выступает социально-перцептивный акт, в развитых своих формах испытывающий воздействие многочисленных факторов и влияющий на эффективность группового функционирования. Разворачивание внутригрупповых межличностных отношений многообразно: оно идет как

к гармонизации, отражающейся в совместности членов группы, так и к дисгармонизации, примером которой является межличностный конфликт.

На всем протяжении процесса группового функционирования может рассматриваться как решение группой стоящих перед ней задач, которые имеют определенную структуру, организуются на основе структурных схем в соответствующие типологии и своими характеристиками влияют на течение группового процесса и его эффективность. Что же касается самого решения групповой задачи, то оно может быть описано совокупностью разнообразных социально-психологических феноменов (типа сдвига риска, групповой поляризации и т.п.), представляющих те или иные моменты как целостной жизнедеятельности группы, так и поведения отдельных ее членов.

Существенная характеристика жизни сложившейся малой группы – функционирование в ней процессов нормативного поведения, т.е. поведения, связанного с реализацией групповых норм.

**Групповые нормы** – это определенные правила, которые выработаны группой, принятые ею и которым должно подчиняться поведение ее членов, чтобы их совместная деятельность была возможна. Нормы возникают в результате преследования общей цели; стремления к сохранению стабильности группы; общих представлений, сложившихся в группе; подражания другим группам; страха перед санкциями. Нормы выбираются группой и защищают ее членов. Группа осуществляет давление на своих членов, заставляя их подчиняться этим нормам.

Основными положениями в характеристике функционирования норм в малой группе считаются следующие:

нормы есть продукт социального взаимодействия, возникающий в процессе жизнедеятельности группы. Они вводятся в нее более крупной социальной общностью;

группа не устанавливает нормы для каждой ситуации, а формирует их лишь относительно действий и ситуаций, имеющих некоторую значимость для группы;

нормы могут прилагаться к ситуации в целом, безотносительно к отдельным участвующим в ней членам группы, а могут регламентировать реализацию той или иной роли в разных ситуациях;

нормы различаются по степени принятия их группой;

нормы различаются по степени и широте, допускаемой ими девиантности и диапазону применяемых санкций.

При классификации различных разработок нормативного поведения были выделены три крупных блока:

1. Исследование нормативного влияния группового большинства. Было вызвано работами С. Аша, положившими начало экспериментальному изучению феномена конформного поведения, в котором фиксировался факт согласия личности с мнением группового большинства.

шинства – своего рода групповой нормой [11]. Условия, способствующие его развертыванию, выделены в лабораторных экспериментах на индивидуально-личностном, групповом и деятельностном уровнях. Делаются попытки выделения разновидностей конформного поведения: Л. Фейстингер описал публичную конформность [11]; М. Дойч и Г. Джералд указали два типа социального влияния на конформность в группе (нормативное и информационное), которые в дальнейшем легли в основу информационной теории конформности [11]; В.А. Чудновский выделил два типа конформного поведения (внешнее и внутреннее) [19]; Г. Келмен описал три качественно различных уровня конформного поведения (подчинение, идентификацию и интернализацию) [11].

2. Исследования нормативного влияния группового меньшинства берут начало в исследованиях С. Московичи, чья функционалистская модель социального взаимодействия проясняется рядом положений [1, 11]:

влияние в группе распределяется неравномерно и осуществляется односторонне;

функция социального влияния состоит в том, чтобы сохранять и укреплять социальный контроль;

отношения зависимости обуславливают направление и величину социального влияния, осуществляемого в группе;

формы, в которых выражается процесс влияния, зависят от состояния неопределенности, испытываемого субъектом, и его потребности редуцировать эту неопределенность;

согласие, достигаемое благодаря взаимному обмену влиянием, основывается на объективной норме;

все процессы влияния должны быть поняты как проявления конформности.

В рамках данной концепции изучаются поведенческий стиль меньшинства, социальные изменения и инновации, трактуемые, подобно социальному контролю, как проявления влияния, «эффект ореола».

Экспериментальная работа Ч. Немет показывает, что влияние меньшинства и большинства различается не только силой и открытостью, но и характером вызываемой у членов группы концентрации внимания, своеобразием процесса принятия решения [11].

3. Исследование последствий отклонения от групповых норм было проведено С. Шехтером [11]. Оно показывает динамику развития и функции давления группы на отклоняющегося члена.

Важным компонентом характеристики положения индивида в группе является система групповых ожиданий. Этот термин обозначает, что каждый член группы не просто выполняет в ней свои функции, но и обязательно воспринимается, оценивается другими. Группа через систему ожидаемых образцов поведения, соответствующих каждой роли,

контролирует деятельность своих членов. Чтобы эта система ожиданий была определена в группе, существуют конкретные нормы.

Функции норм в группе:

1. Регуляторная (определение поведения людей в группе).
2. Сверхнормативная деятельность (человек сам убирает или выставляет более высокие нормы и следует им (лидер)).
3. Оценочная.
4. Санкционирующая.
5. Стабилизирующая.

Существуют нормы разного уровня.

Под нормой первого уровня обязательности понимается социальная норма, нарушение которой совершенно недопустимо (юридические).

Нормой среднего уровня обязательности можно назвать такую, которая допускает некоторые незначительные отклонения (нормы нравственности, которые не сформулированы в жесткой форме).

Нормой низкого уровня обязательности является такая, соблюдение которой считается делом вкуса, а за отклонения от нее не назначаются никакие наказания.

**Композиция** – индивидуальный состав группы, ее характеристика.

**Внутренняя установка человека** – субъективное восприятие личностного статуса. Действительный статус и его восприятие человеком могут совпадать или расходиться.

**Конформизм** (подобный, сообразный) – пассивное принятие существующего порядка вещей, господствующего мнения, приспособление. Это отсутствие собственной позиции, беспринципность, некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления, стремление соответствовать мнению окружающих, приспособливание к их требованиям, тенденция изменять свою точку зрения под влиянием большинства.

Успешное развертывание группового процесса требует немалых усилий по его организации, поддержанию целевой направленности, координации индивидуальных действий. В то время как посредством лидерства осуществляются организация и управление системой неофициальных отношений, руководство может оказывать влияние практически на все системы внутригрупповых отношений (официальных и неофициальных).

Существуют различные описания руководства в современной социальной психологии. Варианты трактовки руководства:

системный феномен, предполагающий вероятностный характер связи между важнейшими его переменными;

реализация обмена в системе взаимодействия «руководитель – группа (подчиненный)»;

когнитивный (познавательный) феномен, являющийся следствием процессов социального восприятия [1, 15, 20].

**Структура социальной власти** – это система взаиморасположений членов группы в зависимости от их способности оказывать влияние в группе.

**Лидерство** – отношение доминирования и подчинения, процесс межличностного влияния в группе.

**Руководство** – процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу.

**Лидер** – член группы, который выдвигается в результате взаимодействия ее членов или организует вокруг себя группу при соответствии его норм и ценностных ориентаций групповым. Он способствует организации группы и ее управлению при решении групповых задач, планирует ее деятельность и управляет ею (он более активен).

В социальной психологии выделяются групповые роли:

лидер (импонирует группе, побуждает ее к действиям);

эксперт (обладает определенными знаниями, навыками);

приспособливающийся (старается сохранить анонимность);

самый скромный член группы (отстает от других из-за бездарности, отличия от них или от страха).

Встречаются такие роли, как мученик, шут, моралист, любимчик, защитник, спасатель, жертва.

**Позиция** – официальное положение человека в группе. От позиции зависит степень влияния на остальных членов группы.

**Социальная позиция:**

место, положение индивида или группы в системе отношений в обществе, определяемое по ряду специфических признаков и регламентирующее стиль поведения;

взгляды, представления, установки и диспозиции личности относительно условий собственной жизнедеятельности, реализуемые и отстаиваемые ею.

**Статус** – социально-психологическая характеристика индивида в группе, его положение в системе внутренних взаимоотношений. Положение субъекта в системе межличностных отношений определяет его права, обязанности и привилегии. В разных группах один индивид может иметь разный статус. Характеристики статуса: престиж, авторство как признание окружающими заслуг индивида. Статус члена группы – положение члена группы в системе внутригрупповых отношений, его авторитет в группе.

**Роль** – позитивно заданный и коллективно одобренный норматив поведения. Это фиксация определенного положения, которое занимает тот или иной индивид в системе общественных отношений. Под ролью понимается функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемый от каждого, занимающего данную позицию [1]. Роль личности

связана с определенными видами социальной деятельности. Роль личности в социальной психологии – соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе, в системе межличностных отношений.

**Социально-психологический климат коллектива** – качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Понятие СПК появилось недавно наряду с другими групповыми понятиями, такими как «психологическая атмосфера», «психологический климат», «нравственная атмосфера» и др. Данные понятия возникли по аналогии с географическими, это позволило осмыслить практическое значение групповых эффектов как особых условий жизнедеятельности человека в коллективе. В.Б. Ольшанский писал: «Психологический климат, или микроклимат, или психологическая атмосфера, – все эти скорее метафорические, чем строго научные выражения очень удачно отражают существо проблемы. Подобно тому, как в одном климате растение может зачахнуть, а в другом пышно расцвести, человек может испытывать внутреннюю удовлетворенность и быть хорошим работником в одном коллективе и совершенно захиреть в другом» [7].

Таким образом, можно выделить характерные особенности СПК:  
это одна из сторон жизнедеятельности людей;  
неодинаков в разных коллективах;  
по-разному влияет на членов коллектива.

Влияние СПК оказывается на психологическом самочувствии людей.

Социально-психологический климат тесно связан с объективными условиями производства и материально-техническими. Особенно прослеживается связь СПК с организационно-управленческими условиями. Это объясняется тем, что социальная регуляция межличностных отношений в коллективе осуществляется через систему производственных отношений на основе установленных в обществе принципов распределения труда и заработной платы, зафиксированных в административно-правовой сфере.

Конкретные организационно-управленческие условия в той или иной мере влияют на СПК, на проявление индивидуальных черт участников совместной деятельности.

Известно также, что члены коллектива как личности определяют его социальную микроструктуру, своеобразие которой в самом общем виде обусловливается социальными и демографическими признаками (возрастом, полом, профессией, национальностью, социальным происхождением и т.д.). Психологические особенности личности могут мешать или способствовать чувству общности в коллективе и тем самым влиять на взаимоотношения работников. Однако необходимо добавить, что инди-

видуально-психологические факторы в процессе взаимодействия также могут изменяться, превращаясь из детерминант СПК в его продукт в виде измененных свойств личности.

На формирование СПК оказывает влияние ряд факторов макро- и микросреды.

**Факторы макросреды** – это тот общественный фон, на котором строятся и развиваются отношения людей. К этим факторам относятся:

1. Общественно-политическая ситуация в стране – ясность и четкость политических и экономических программ, доверие к правительству и пр.

2. Экономическая ситуация в стране – баланс между уровнями технического и социального развития.

3. Уровень жизни населения – баланс между заработной платой и уровнем цен, потребительская способность населения.

4. Организация жизни населения – система бытового и медицинского обслуживания.

5. Социально-демографические факторы – удовлетворение потребностей общества и производства в трудовых ресурсах.

6. Региональные факторы – уровень экономического и технического развития региона.

7. Этнические факторы – наличие или отсутствие межэтнических конфликтов.

Факторы микросреды – это материальное и духовное окружение личности в организации. К микрофакторам относятся:

1. Объективные (комплекс технических, санитарно-гигиенических, управляемых элементов в каждой конкретной организации).

2. Субъективные (социально-психологические факторы):

формальная структура – характеристика официальных и организационных связей между членами группы, официальные роли и статусы членов группы;

неформальная структура – наличие товарищеских контактов, сотрудничества, взаимопомощи, дискуссий, споров, стиль руководства, индивидуальные психологические особенности каждого члена группы, их психологическая совместимость.

Структура СПК определяется системой сложившихся в коллективе отношений между его членами и синтезом общественных и межличностных отношений. Единство содержания общественных и межличностных отношений предстает в виде взаимоотношений людей (сотрудничества, сплоченности, совместности, дружбы, согласия), а также в виде качеств личности, от которых зависят психологические особенности общения людей в коллективе.

Если говорить об СПК как системе взаимоотношений, то можно сделать вывод, что она возникает под воздействием материальных и организационно-управленческих факторов, которые определяют межлич-

ностные отношения. В связи с этим СПК в исследованиях рассматривается и как продукт предметно-практических отношений, складывающихся при совместной деятельности, и как условие ее эффективности. В первом случае акцент делается на зависимости СПК от материальных и организационных условий, во втором – подчеркивается влияние СПК на работу личности в коллективе. Однако в любом случае характеристика СПК может быть дана только через анализ взаимоотношений людей в коллективах.

Общественные отношения, являясь структурой СПК, характеризуются экономическими, правовыми и политическими принципами организации совместной жизнедеятельности людей в коллективах. Экономические принципы организации труда касаются рационального использования рабочей силы в коллективной производственной деятельности, распределения заработной платы. Важнейшей детерминантой СПК выступают нравственные отношения: деловое общение в производственных коллективах, дружеское – в досуговых коллективах, интимное – в семье. Общественные отношения проявляются в статусно-ролевой взаимосвязи членов коллектива, а затем в межличностных отношениях. От того, какую должность занимает человек и какую роль играет, зависит отношение к нему людей. Сам он тоже должен вести себя согласно имеющемуся статусу.

Социально-психологический климат формируется в процессе совместной деятельности людей и проявляется в их поведении, произвольных или непроизвольных реакциях друг на друга, в способах общения. Этот климат отображает материальные, организационно-управленческие и психологические условия совместной деятельности людей, их сознательное отношение друг к другу.

В качестве причин динамики климата различают внешние по отношению к коллективу детерминанты и внутренние. К внешним относят социальные условия, уровень развития материально-технической базы общества, состояние политической и международной обстановки; к внутренним – условия труда, личностные особенности членов коллектива и его руководителя, ценностно-ориентационное единство участников совместной деятельности. Динамике подвержены как внутренние, так и внешние детерминанты, а также отдельные параметры (показатели, проявления) СПК и климат в целом. Все эти факторы тесно взаимосвязаны и характеризуются при помощи объективных данных, полученных в ходе наблюдений, научного анализа, сопоставления фактов действительности, а также при выражении мнений непосредственными членами коллектива или сторонними наблюдателями. Мнения могут заключать в себе отношение к отдельным параметрам климата и содержать их оценку.

*Социометрическая техника Дж. Морено* применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования [1, 11, 19].

**Социометрическая система** – система предпочтений и отвержений, эмоциональных симпатий и антипатий между членами группы. Социометрический статус – это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, т.е. определенным образом соотноситься с другими элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно. Элементы социометрической структуры – это личности, члены группы. На основе выборов, сделанных испытуемыми, составляется социограмма, где синими стрелками отмечаются взаимные выборы, зелеными – выборы односторонние. При подсчете конкретного числа выборов, полученных каждым учеником, социограмма налагается на кольца Нортвейна, после чего строится карта групповой дифференциации. Кольца Нортвейна представляют собой пять колец: первое – внутреннее (в нем расположены «звезды», т.е. члены группы, получившие 100–80 % выборов); второе – предпочтаемые люди (те, кто имеет 80–50 % выборов); третье – пренебрегаемые (люди, у которых 50 % и менее выборов); четвертое – изолированные (люди, получившие 1–2 выбора); пятое – аутсайдеры (те, кто получили нулевое количество выборов).

### **2.3. Генезис и развитие малой группы. Психология межгрупповых отношений**

**Группа** – ограниченная размером общность людей, выделяющаяся или выделяемая из социального целого по определенным признакам – характеру деятельности, социальной или классовой принадлежности, структуре, композиции, уровню развития.

**Групповая динамика** в социальной психологии имеет три основных вектора рассмотрения [1, 7, 14]:

направление исследования малых групп в социальной психологии: изучается не набор изучаемых проблем, а определенная форма решений этих проблем;

перечень конкретных методик, которые могут использоваться при изучении малых групп. В данном случае групповая динамика – это особый вид лабораторного эксперимента, предназначенный для исследования групповых процессов;

совокупность динамических процессов (развитие группы), т.е. описание некоторой реальности в жизни группы.

Возникновение организованной малой группы рассматривается как двухступенчатый процесс, состоящий, во-первых, в объявлении ее в качестве формального, официального звена социальной организации, во-вторых, в наполнении ее конкретными индивидами, способными квалифицированно решать организационные задачи.

Выделяются следующие модели коллективообразования:

1. Стратометрическая концепция А.В. Петровского. В качестве критериев построения типологии групп выдвигается, во-первых, степень опосредованности межличностных отношений содержанием совместной деятельности, а во-вторых, общественная значимость деятельности. Развитие группы описывается как движение в своеобразном континууме, положительным и отрицательным полюсами которого являются соответственно коллектив (высокие позитивные показатели по обоим критериям) и корпорация (высокий позитивный показатель по первому и высокий негативный показатель по второму критерию). В центре располагается диффузная (неопределенная) группа, а промежуточные положения занимают просоциальная и асоциальная ассоциации [1].

2. Параметрический подход, предложенный Л.И. Уманским. Основан на представлении о социально-психологических параметрах группы, являющихся своеобразными критериями – отличительными признаками развития группы как коллектива. К числу таких параметров относятся нравственная направленность группы – единство ее целей, мотивов, ценностных ориентаций; организационное единство группы; групповая подготовленность в сфере той или иной деятельности; психологическое единство – интеллектуальная, эмоциональная, волевая коммуникативность, характеризующая процесс межличностного познания и взаимопонимания в группе, межличностные контакты эмоционального характера, стрессоустойчивость и надежность группы в экстремальных ситуациях. В зависимости от каждого из параметров группа располагается по степени своего развития в континууме, серединную точку которого занимает группа-конгломерат, а полюсами являются коллектив и антколлектив. Движение группы к позитивному полюсу (коллективу) сопряжено с последовательным прохождением ею двух качественно новых стадий – кооперации и автономизации. Между группой-конгломератом и группой-кооперацией возможно появление таких промежуточных уровней, как номинальная группа и группа-ассоциация [1].

3. Двухфакторная (двухмерная) модель Б. Такмена. Описывает динамику группового процесса исходя из учета условий, в которых формируется группа [11]; наличия двух сфер групповой активности – деловой (решение групповой задачи) и межличностной (развитие групповой структуры); положения группы в гипотетической последовательности развития, т.е. в соответствующей стадии. В каждой из указанных сфер предполагается прохождение группой четырех последовательно сменяющих друг друга этапов:

1) в сфере межличностной активности:  
проверки и зависимости,  
внутреннего конфликта,

развития групповой сплоченности, функционально-ролевой соотнесенности; 2) в сфере деловой активности: ориентировки в задаче; эмоционального ответа на требования задачи, открытого обмена релевантными интерпретациями, принятия решений.

В плане раскрытия механизмов группообразования выделяют:

разрешение внутригрупповых противоречий (противоречий между возрастающими потенциальными возможностями группы и ее актуальной деятельностью, между растущим стремлением членов группы к само-реализации и самоутверждению и усиливающимися тенденциями включения личности в групповую структуру);

«идиосинкразический кредит». Понимается как своеобразное разрешение группы на отклоняющееся поведение, как одно из условий внедрения в жизнь группы элементов инновационности;

психологический обмен. Рассматривается на примере одной из его разновидностей – ценностного обмена, понимаемого как обоюдное удовлетворение сторонами – участниками взаимодействия определенных социальных потребностей друг друга путем взаимного предоставления каждой из них другой стороне соответствующих ценностей.

При анализе структурной характеристики малой группы подчеркиваются ее разномерность и разноуровневость.

Поуровневый анализ групповой структуры состоит в выделении определенных систем внутригрупповых отношений, иерархически располагающихся в «пространстве» группового функционирования. Разные типы групповой деятельности задают и различные системы внутригрупповых отношений (деловых и эмоциональных). Реализация определенных институционально заданных функций в сфере ведущей деятельности группы порождает систему так называемых официальных отношений. Неофициальные отношения – отношения эмоционального типа, представляющие собой различные неинструментальные формы межличностного общения. Учитывая соподчиненность групповых деятельности, правомерно говорить и о соподчиненности производных от них систем отношений в группе, их поуровневом расположении. Если иметь в виду организационную целевую малую группу, то это расположение может быть описано следующим образом: официальные отношения – неофициальные деловые отношения – неофициальные эмоциональные отношения.

Модель многоуровневой структуры, разработанная А.В. Петровским, включает несколько слоев (страт), каждый из которых характеризуется определенным принципом построения межличностных отношений и своеобразием проявления тех или иных групповых феноменов и процессов [1, 4, 8]. Центральным звеном представляется сама предметная

деятельность группы. Она определяет своеобразие социальных (официальных) отношений в группе. Три последующие страты являются психологическими. В первой фиксируются отношения каждого члена группы к групповой деятельности, ее целям, задачам, принципам, мотивации деятельности, а также ее социальный смысл для каждого участника. Во второй страте представлены межличностные отношения, опосредованные содержанием групповой совместной деятельности. Третий уровень – это поверхностный слой межличностных отношений, применительно к которым ни коллективные цели деятельности, ни общезначимые для коллектива ценностные ориентации не выступают в качестве основного фактора, опосредующего личные контакты членов группы.

Другой возможный ракурс рассмотрения групповой структуры связан с пониманием ее как многомерного образования. Чаще всего упоминаются следующие измерения групповой структуры:

формально-статусное, дающее представление о субординаированности позиций в системе официальных отношений;

социометрическое, характеризующее субординаированность позиций в системе внутригрупповых межличностных предпочтений и представляющее собой аналог неформальной статусной структуры группы;

модели коммуникативных сетей, свидетельствующие о субординаированности позиций в зависимости от расположения индивидов в системах информационных потоков и концентрации в последних той или иной касающейся группы информации.

Центральным моментом является установление эффективности решения группой проблемы в условиях централизованных и децентрализованных коммуникационных сетей.

**Эффективность деятельности группы** – это отношение достигнутого результата к максимально достижимому или заранее запланированному. Выделяют два критерия, по которым проводится оценка эффективности:

продуктивность;

удовлетворенность (трудом, принадлежностью к группе), понимаемая как психологическое состояние, вызванное соотношением определенных притязаний субъекта трудовой деятельности и возможностью их осуществления.

К факторам, объясняющим, каким образом модели коммуникационных сетей обуславливают групповую эффективность, относятся:

способность членов группы к развитию организационной структуры;

степень свободы, с которой личность может функционировать в группе;

насыщение или информационная перегрузка, испытываемая членами группы в позициях коммуникативной сети;

уровень развития малой социальной группы.

Позиции социальной власти отражают субординаированность вертикальных расположений индивидов в зависимости от их способности оказывать влияние в группе. В социальной психологии выделяются пять типов социальной власти: вознаграждающая, принуждающая, легитимная, референтная и экспертная [18, 19].

Лидерство отражает субординаированность позиций индивидов в зависимости от их ценностных потенциалов и ценностных вкладов в жизнедеятельность группы.

В социальной психологии есть два класса моделей групповой структуры:

стatische, описывающиеся элементами формальной логики и теории графов;

ориентированные на процесс и подчеркивающие временные изменения в структуре. Существуют три такие модели:

1. Внешняя и внутренняя система Д. Хоманса. Основана на представлении о некоторых основных элементах группового поведения, к которым он относит индивидуальные действия членов группы, их эмоциональное отношение друг к другу и их взаимодействия в виде взаимосвязанного поведения [11]. Каждая группа имеет своеобразную границу, внешней по отношению к которой является окружающая среда: физическая, техническая, социальная. Элементы группового поведения во внешней среде образуют внешнюю систему. Лежащие в основе группового поведения элементы, непосредственно не побуждаемые внешней средой, составляют внутреннюю систему.

2. Двухмерная модель Р. Бейлса. Акцент делается на взаимодействии делового и межличностного аспектов групповой структуры [11]. Возрастающая в процессе решения задачи, стоящей перед группой, функциональная специализация участников ведет к дифференциации их позиций, перераспределению в доступе к имеющимся ресурсам и различиям в степени влияния на партнеров. Для успешного функционирования группы необходима сбалансированность инструментального и экспрессивного измерения.

3. Концепция группового поведения Р. Кеттелла. Получила название теории групповой синтальности [11]. Ключевое понятие этой теории – понятие синергии, т.е. индивидуальной энергии, предназначеннной для развертывания групповой активности. Одна часть синергии расходуется на сохранение существования группы, а другая направляется на достижение целей, ради которых группа создана.

### ***Групповая дискуссия:***

применяемый в практике руководства коллективами способ организации совместной деятельности, имеющий целью интенсивное обсуждение и продуктивное решение групповой задачи;

прием, позволяющий, используя систему логически обоснованных доводов, воздействовать на мнения, позиции и установки участников дискуссии в процессе непосредственного общения.

**Групповая поляризация** – противоположные мнения, вызванные принятием или отвержением их всеми членами группы.

**Групповая сплоченность** – один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов. В качестве конкретных показателей сплоченности рассматриваются:

1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях. Чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность;

2) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов. Чем больше число тех людей, которые удовлетворены своим пребыванием в группе, тем выше сила ее притяжения, а следовательно, сплоченность.

Групповая сплоченность также является предметом пристального внимания со стороны отечественных и зарубежных специалистов, не пришедших к единой definicции этого явления. Выделены следующие линии ведущихся в этой области исследований:

1. Сплоченность как межличностная атракция (привлекательность). Была разработана супругами А. Лотт и Б. Лотт, определившими сплоченность как такое групповое свойство, которое является производным от количества и силы взаимных позитивных установок членов группы [14]. К числу причин сплоченности авторы относят частоту взаимодействий индивидов, кооперативный характер их взаимодействий, демократический стиль руководства, фрустрацию и угрозу течения группового процесса, статусные и поведенческие характеристики членов группы, разнообразные проявления сходства между людьми, успех в выполнении группового задания и т.д. Среди последствий следует назвать агрессивное поведение в отношении несимпатичного группы лица, более благоприятную оценку членами группы ситуаций межличностного взаимодействия, изменения в оценке других лиц, рост конформного поведения, возможное возрастание продуктивности группы.

2. Сплоченность как результат мотивации группового членства. Описана Д. Картрайтом, предложившим модель групповой сплоченности как некой результирующей силы или мотивов, побуждающей индивидов к сохранению членства в конкретной группе [1, 11]. Совокупность этих сил представлена в модели следующим набором переменных:

мотивационной основой тяготения субъекта к группе;

побудительными свойствами группы, классификация которых рассмотрена наиболее полно;

ожиданием или субъективной вероятностью того, что членство будет иметь для субъекта благоприятные или отрицательные последствия.

3. Спленченность как ценностно-ориентационное единство. Является как бы антитезой двум предыдущим подходам, была разработана в трудах Г.М. Андреевой. Исследовательница соотнесла три психологических уровня (страта) разработанной А.В. Петровским модели многоуровневой структуры межличностных отношений с различными возможными проявлениями спленченности. По результатам Г.М. Андреева установила, что третьему психологическому уровню модели соответствует спленченность, базирующаяся преимущественно на эмоциональных контактах членов группы; второму психологическому уровню – спленченность, выраженная в совпадении у них ценностей, связанных с процессом совместной деятельности; первому уровню – спленченность, в основе которой лежит разделение всеми членами группы общих целей групповой деятельности, т.е. спленченность как единство целей групповой деятельности или целевое единство группы [1].

Экспериментальное воплощение представлено тремя крупными направлениями. Первое, связанное с работами Р.С. Немова и Ю.В. Янотовской, ориентировано на изучение специфики ценностно-ориентационного единства в группах, различающегося по характеру реализуемой ведущей деятельности [1]. Работы второго направления, составленные Т.Б. Давыдовой, В.В. Шпалинским и другими учеными, содержат материалы о связи ценностно-ориентационного единства группы с процессами социального контроля в ней, ее организованностью и работоспособностью [4]. Третье направление представлено исследованиями А.И. Донцова, выделившего одну из высших форм ценностно-ориентационного единства в группе – предметно-ценное единство, в котором отражено совпадение ценностных ориентаций членов группы, касающихся предмета совместной групповой деятельности. А.И. Донцов экспериментально показал правомерность подобного понимания спленченности [15].

*Групповое решение* – осуществляемый группой выбор из ряда альтернатив в условиях взаимного обмена информацией при решении общей для всех членов групповой задачи. Процедура группового принятия решения предполагает обязательное согласование мнений членов группы в отличие от групповой дискуссии, которая обычно рассматривается как фаза, предшествующая групповому принятию решения.

## ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ БОЛЬШИХ ГРУПП

### 3.1. Психологические характеристики больших социальных групп

Социальная психология больших групп базируется на социально-философском анализе проблем взаимодействия личности и современного общества.

Любой человек социален по своей природе, так как только через отношения с себе подобными он может проявить свои способности, умения, осуществить желания и замыслы. С другой стороны, любая форма общественной жизни предполагает участие индивидуумов, заинтересованных в ее эффективности. Таким образом, налицо неразрывная связь и заинтересованность личности в успешности общественной жизни, а общества – во всестороннем развитии и полноценной реализации каждого из его членов. Для реализации этих устремлений в настоящее время существует множество форм, среди которых можно назвать участие в законотворческой, культурной, производственной, социальной жизни общества.

Структура социокультурного взаимодействия имеет три аспекта, неотделимых друг от друга:

личность как субъект взаимодействия;

общество как совокупность взаимодействующих индивидов с их социокультурными отношениями и процессами;

культура как совокупность значений, ценностей и норм, которыми владеют взаимодействующие лица, и совокупность носителей, которые объективируют, социализируют и раскрывают эти значения.

В классной комнате преподаватель и студенты являются личностями. Совокупность этих личностей (вместе с нормами их отношений) составляет общество классной комнаты; не только научные и другие идеи, которыми они обладают и обмениваются, но и книги, доска, мебель, лампы и сама комната представляют собой культуру этого общества. Ни один из членов этой неразделимой триады (личность, общество и культура) не может существовать без двух других. Не существует личности как социума, т.е. как носителя, созидателя и пользователя значениями, ценностями и нормами, без корреспондирующих культуры и общества. При отсутствии последних могут существовать лишь изолированные биологические организмы. Точно так же нет надорганического общества без взаимодействующих личностей и культуры; нет живой культуры без взаимодействующих личностей и общества. Таким образом, ни одно из этих явлений нельзя исследовать должным образом без рассмотрения других членов триады. Неадекватна любая теория, которая концентрируется лишь на одном из них при исследовании социокультурного мира. Из дидактических соображений их можно изучать по отдельности, но

когда анализ каждого члена триады завершен, то этот элемент должен быть соотнесен с тройственным разнообразием (матрицей, в которой он существует).

Общество представляет собой сверхсложную систему разнообразных общественных отношений, поэтому важной проблемой социальной философии оказывается классификация всей совокупности общественных отношений, выделение среди них главных, определяющих, первичных. Можно разделить все общественные отношения на два больших класса: материальных отношений и духовных отношений.

Важнейшим признаком, свойством материальных отношений является их объективность: они возникают в процессе становления и развития общества и существуют независимо от общественного сознания. В то же время и духовным общественным отношениям в определенной степени присуща объективность. Таким образом, следует обратить внимание на принципиальное отличие духовных отношений от материальных. Вторые возникают и складываются непосредственно в ходе практической деятельности человека, непосредственно определяются ею. Духовные же отношения формируются, предварительно «проходя через сознание» людей (индивидуальное и групповое) и сознанием непосредственно определяясь.

С позиций материализма материальные общественные отношения рассматриваются как первичные, а духовные отношения – как вторичные. Тезис о первичности материальных отношений и вторичности (производности) духовных не следует понимать упрощенно, выводить духовные отношения прямо и непосредственно из материальных. Связь между ними носит опосредованный характер: как отражение материальных отношений в общественном сознании возникают определенные идеи и духовные ценности, а они уже выступают непосредственной, конкретной причиной духовных отношений.

Согласно научно-философскому мировоззрению, свобода и ответственность могут быть мыслимы только в мире, где существует объективная обусловленность, детерминизм. Принимая решение и действуя с опорой на знание объективной необходимости, человек способен одновременно с этим формировать в себе чувство ответственности перед обществом за свои поступки. Ответственность обусловлена уровнем развития общественного сознания, уровнем социальных отношений, существующими социальными институтами. И даже тогда, когда человек несет ответственность перед самим собой, перед своей совестью, в нем отражаются современные ему социальные связи и отношения. Понятие свободы оказывается связанным и с понятием покаяния. Проблема свободы, включающая в себя проблему познания и социального действия, является одной из ведущих и связывающих в

единое целое диалектику, теорию познания и этику, философию бытия, социальную философию и социальную психологию.

Социальная психология изучает проявление психической деятельности в условиях групп, коллективов. На первый взгляд кажется, что сознание во всех его свойствах и особенностях индивидуально. Это верно, но верно также и другое – одновременное проявление одной из сторон сознания множества людей. Это так называемые массовидные психические явления, к которым относятся общественное мнение, коллективное переживание, соревнование, подражание.

Массовидные психические явления, преломляясь через ближайшую социальную среду (коллектив, группу), оказывают влияние на личности, их общение и взаимоотношения.

Рассмотрим некоторые проявления общественной психологии больших групп и их преломление в общении.

**Общественное мнение** – единые по содержанию суждения о фактах социальной жизни, коллективной деятельности, деятельности отдельных личностей. Общественное мнение приобретает функцию оценки и формируется либо стихийно, либо сознательно.

Стихийное мнение опирается на информацию, передаваемую из уст в уста (слухи).

Общественное мнение, отражающее господствующую идеологию, социально-экономический уклад общества, государства, основано на данных массовой информации: прессы, радио, телевидения, различных интернет-ресурсов. Общественное мнение порой имеет широкие масштабы и охватывает страну или весь мир. Оно может также охватывать и небольшой круг людей (коллектив предприятия, население района, села). В этом случае содержанием выступает деятельность группы или отдельных личностей.

Общественное мнение отражается на жизни коллектива, группы, личности, на общении и межличностных отношениях.

**Коллективное переживание** – тождество эмоционального состояния людей, входящих в социальную общность.

Коллективные переживания могут быть положительными (праздники вызывают у людей приподнятое настроение), отрицательными (стихийные бедствия – печаль многих тысяч людей).

Глубоко отрицательным переживанием большой силы является паника. Иногда она охватывает множество людей, дезорганизует, нарушает ритм жизни и работы, ломает устоявшиеся отношения.

Эмоциональный настрой коллектива создает определенную атмосферу для решения коллективных задач. На фоне коллективного переживания оформляются и существуют межличностные отношения.

В коллективе с преобладанием положительного эмоционального настроя не возникает эмоциональных конфликтов. Отрицательная атмосфера – натянутые межличностные отношения.

**Соревнование** – взаимодействие личностей, коллективов, групп, в ходе которого возникает и реализуется стремление сторон превзойти результаты друг друга. По своему характеру социально, т.е. его содержание связано с нуждами, запросом общества. Чем содержательнее основа соревнования, тем оно ценнее: повышается качество учебы, улучшаются спортивные результаты. Соревнование – это форма взаимосвязи людей, поэтому оно определяет и выявляет межличностные отношения, характер общения внутри коллектива, группы. Соревнование требует умственного, физического и эмоционального напряжения. Эмоциональный настрой колеблется в зависимости от хода соревнования (повышается, если возникает разрыв в результатах соревнующихся сторон).

**Подражание** – сознательное или неосознанное копирование. В общественной жизни оно занимает важное место. Распространение моды целиком основано на подражании. Одежда, прическа, мебель в квартире, манеры общения – все это может явиться объектом для подражания. Подражание как массовое социально-психологическое явление так или иначе преломляется в общении. Оно позволяет выработать идентичные приемы поведения людей, составляющих группу, коллектив.

Подражание образцу осуществляется:

согласно инструкции (в официальной группе);

по договоренности лиц;

стихийно.

Подражание может быть:

полностью неосознанным (речевое общение);

не до конца осознанным.

Механизмы массового социально-психологического воздействия:

**внушение** – социально-психологический механизм общения, ориентированный на формирование общего психологического состояния и побуждающий к массовым действиям. Внушение – активное и персонализированное воздействие одного субъекта на другого, осуществляется в основном вербальными действиями. Внушаемость – эмоциональная готовность человека получать установки на действия;

**зарождение** – бессознательная, спонтанная форма включения личности в окружающее психическое состояние. Осуществляется путем передачи психологического настроя, обладающего большим эмоциональным зарядом, накалом чувств и страстей. Основа возникновения – эмоциональное воздействие в условиях непосредственного контакта.

**Идентификация** (отождествляемость):

- 1) опознание, распознание;
- 2) уподобление, отождествление с кем-либо или чем-либо.

Идентификация – процесс сопоставления одного объекта с другим на основании признака или свойства, в результате чего происходит установление их свойства или различия. Посредством механизма идентификации у ребенка с раннего детства начинают формироваться многие черты личности и поведенческие стереотипы, полоролевая идентичность и ценностные ориентации.

**Коллективное переживание** – тождество эмоционального состояния людей, входящих в социальную общность.

**Убеждение** – социально-психологический механизм общения, процесс и результат посредственно-организационного воздействия. Убеждение – превращение некоторой информации в систему установок и принципов личности. Убеждение воздействует на рациональную, эмоциональную сферы. Это активное взаимодействие, перерастающее в дискуссию.

### 3.2. Психология массового сознания

В социальной психологии больших групп рассматриваются их различные виды. Наиболее ярким примером большой социальной группы выступает толпа.

**Толпа** – социально неорганизованное сплочение людей, связанных между собой лишь общей направленностью сознания на один и тот же эмоциогенный объект, общим эмоционально-импульсивным состоянием, распространяющимся по механизму психического заражения. Поведение людей в условиях толпы обычно импульсивно, примитивно, отличается резким снижением самоконтроля. Различают четыре основных вида толпы:

случайную – формирующуюся на основе любопытства к неожиданно возникшему эмоциогенному событию;

конвенциональную – собирающуюся по поводу какого-либо события, информация о месте проведения которого была известна заранее;

экспрессивную – интенсивно выражющую отношение к шокирующему событию (ликование, страх, протест и т.д.). Легко перерастает в агрессивную толпу и направляется случайными зачинщиками;

действующую – совершающую физические действия.

Любая толпа определяется общностью эмоционального состояния и спонтанно возникающей направленностью поведения. Ее поведение характеризуется самоподкрепляющимся психическим заражением. Отсутствие явных целей превращает толпу в объект манипуляций.

Характеристика поведения людей в условиях толпы: доминирование примитивных импульсивных реакций, чувства анонимности; снижение

критической оценки действий и предвидения последствий; усиление подражательной деятельности; деиндивидуализация личности.

Феномен толпы используется тоталитарно ориентированными политиками, экстремистами, религиозными фанатиками.

**Паника** – один из видов дезорганизованного поведения толпы. Это эмоциональное состояние группы, возникающее на основе психического заражения в ситуации действительной или мнимой опасности, при дефиците информации, необходимой для рационального принятия решения. Паника блокирует адекватное понимание обстановки, действия людей приобретают оборонительно-хаотичный характер. Сознание резко сужается, и люди становятся способны на крайне эгоистичные и асоциальные поступки. Массовая паника – безотчетный ужас, охватывающий толпу в экстремальных ситуациях. Она блокирует способность разумно оценивать ситуацию. Возникает в малоинформационной и угрожающей ситуации. Выделяют социально-ситуационные условия возникновения паники, связанные с общей обстановкой психологической напряженности, вызывающей состояние напряженности, ожидание тяжелых событий; общепсихологические условия (испуг); физиологические условия (усталость, голод).

**Массовая коммуникация** (от лат. *communicatio* – сообщение, передача) – системное распространение специально подготовленных сообщений, представляющих социальную значимость среди численно больших и рассредоточенных аудиторий, для оказания влияния на установки, оценки и поведение людей.

**Мода** – специфическая и динамическая форма стандартизированного массового поведения, возникающего стихийно под влиянием действующих в обществе настроений и быстро изменяющихся вкусов и увлечений.

**Отклоняющееся поведение** – система поступков или отдельные поступки, противоречащие принятым в обществе нравам или нравственным нормам.

**Этноцентризм** – убежденность в превосходстве собственной этнической и культурной группы и, соответственно, презрение ко всем остальным группам.

## ГЛАВА 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТОВ

### 4.1. Методические указания по организации семинара и дискуссии

Семинары являются одной из традиционных форм групповых занятий и проводятся по основным и наиболее сложным вопросам учебной программы. Главная задача – углубить и закрепить знания, полученные на лекциях, привить навыки обобщения и изложения учебного материала, помочь глубже разобраться в изучаемой теме путем коллективного обсуждения (под руководством преподавателя) актуальных вопросов.

Семинар обычно проходит в форме развернутой беседы с коллективным разбором важных проблем. Кроме того, на семинарах практикуется обсуждение подготовленных заранее источников информации (цитат, выдержек из учебников, монографий, справочников и т.д.) в соответствии с планом.

При ответах приветствуются свобода мышления, умение самостоятельно ставить вопросы, вскрывать противоречия рассматриваемых явлений, видеть различные тенденции их развития, но все это при условии, что перечисленные качества и умения сформированы в результате изучения соответствующей литературы и окружающего мира. Таким образом, желательной стороной занятий выступают сомнения, критика привычных, устоявшихся догм, стереотипов мышления, убедительная аргументация своей точки зрения.

Важные требования любого группового занятия: соблюдение культуры дискуссии, умение выслушать оппонента, терпимость к новой, нестандартной точке зрения.

В конце занятия преподаватель подводит итоги обсуждения вынесенных на семинарское занятие вопросов, оценивает выступления и проведенный семинар в целом, выставляет оценки и дает необходимые рекомендации по дальнейшему совершенствованию работы студентов.

### 4.2. Темы и вопросы для обсуждения на семинарских занятиях по дисциплине «Социальная психология»

#### *Семинар № 1. История развития социальной психологии*

1. Предпосылки возникновения социальной психологии.
2. Первые формы социально-психологического знания.
3. Экспериментальный период развития социальной психологии.
4. Основные теоретические ориентации современной социальной психологии.

***Семинар № 2. Методология и методы  
социально-психологического исследования***

1. Понятие методологии в социальной психологии.
2. Основные черты научного исследования в социальной психологии.
3. Качество данных в социально-психологическом исследовании.
4. Основные типы специализированных социально-психологических методов.
5. Основные методы статистической обработки социально-психологических исследований.

***Семинар № 3. Социально-психологические аспекты социализации***

1. Соотношение понятия социализации с другими родственными психологическими понятиями.
2. Содержание процесса социализации.
3. Подходы к определению основных этапов процесса социализации.
4. Жизненный путь личности.

***Семинар № 4. Психологические механизмы регуляции социального поведения личности***

1. Понятие социальной установки.
2. Традиции и этапы изучения социальных установок.
3. Структура социальных установок.
4. Изменение социальных установок.

***Семинар № 5. Общение как обмен информацией***

1. Информационный обмен в общении.
2. Характеристика верbalной коммуникации.
3. Основные черты и виды неверbalной коммуникации.

***Семинар № 6. Межличностное восприятие и взаимопонимание***

1. Понятие социальной перцепции.
2. Эффекты межличностного восприятия.
3. Явление каузальной атрибуции.
4. Межличностная аттракция.

***Семинар № 7. Теории малой группы в социальной психологии***

1. Понятие малой группы и ее границы.
2. Основные направления исследований малых групп.
3. Классификация малых групп.

***Семинар № 8. Социально-психологические аспекты жизнедеятельности сложившейся малой группы***

1. Группа как субъект совместной деятельности.
2. Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы.
3. Процесс принятия группового решения.

***Семинар № 9. Психология массового сознания***

1. Состав и структура массового сознания.
2. Общественное мнение и настроение.
3. Понятие социальных представлений.
4. Понятие коллективного бессознательного в социальной психологии.

**4.3. Методические рекомендации по написанию реферата**

**Реферат** – письменная работа объемом 10–18 печатных страниц, выполняемая магистрантом в течение длительного срока (от одной недели до месяца). Реферат (от лат. *referrer* – докладывать, сообщать) – краткое и точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу. Реферат отвечает на вопрос «что содержится в данной публикации (публикациях)?». При этом реферат – это не механический пересказ работы, а изложение ее сути.

Структура реферата:

1. Титульный лист.
2. Оглавление (план, содержание). Располагается на отдельной странице. В нем приводятся названия всех разделов (пунктов плана) реферата и номера страниц, указывающие начало этих разделов в тексте реферата.
3. Введение. Объем составляет 1,5–2 страницы.
4. Основная часть. Может иметь одну или несколько глав, состоящих из 2–3 параграфов (подпунктов, разделов), и предполагает осмысленное и логичное изложение главных положений и идей, содержащихся в изученной литературе. В тексте обязательны ссылки на первоисточники. Если цитируются или используются чьи-либо неординарные мысли, идеи, выводы, приводятся какие-либо цифровые материалы, таблицы, нужно обязательно сделать ссылку на автора, у которого был взят данный материал.
5. Заключение. Содержит главные выводы из текста основной части. В заключении отмечается, как выполнены задачи и достигнуты ли цели, сформулированные во введении.
6. Приложение. Может включать в себя графики, таблицы, расчеты.

7. Библиография (список литературы). Указывается использованная для написания реферата литература. Список составляется согласно правилам библиографического описания.

**Критерии оценки реферата.** Понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизну текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдение требований к оформлению.

1. Новизна текста:

а) актуальность темы исследования;

б) самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта известной проблемы, в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных);

в) умение работать с исследованиями и критической литературой, систематизировать и структурировать материал;

г) грамотное формулирование авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений;

д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

2. Степень раскрытия сущности вопроса:

а) соответствие плана теме реферата;

б) соответствие содержания теме и плану реферата;

в) полнота и глубина знаний по теме;

г) обоснованность способов и методов работы с материалом;

д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

3. Обоснованность выбора источников: оценка использованной литературы, т.е. оценка того, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в том числе журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

4. Соблюдение требований к оформлению:

а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;

б) оценка грамотности и культуры изложения (в том числе орфографической, пунктуационной, стилистической), владения терминологией;

в) оценка соблюдения требований к объему реферата.

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность; сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему; логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы; тема раскрыта полностью; выдержан объем; соблюдены требования к внешнему оформлению; даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 ставится, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 ставится, если имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты не был сделан вывод.

Оценка 2 ставится, если тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Оценка 1 ставится, если реферат не представлен.

#### **4.4. Примерные темы рефератов по дисциплине «Социальная психология»**

1. Основные этапы развития и становления социальной психологии как науки.
2. Методы социально-психологического исследования.
3. Социализация личности.
4. Социально-психологические свойства личности.
5. Динамические процессы в малой группе.
6. Феномен группового давления.
7. Социально-психологические аспекты агрессивности.
8. Коммуникативная компетентность и способы ее диагностики и развития.
9. Основные формы социально-психологического тренинга.
10. Психологические аспекты лидерства и руководства.
11. Организационная культура: феномен и подходы к диагностике.
12. Социальная организация: признаки, характеристики, взаимоотношения с внешней средой.
13. Внутренние переменные организации и их взаимосвязь.
14. Психология рекламы и маркетинговые исследования.
15. Психологические особенности этнических групп.
16. Модели экономического поведения: когнитивные и аффективные компоненты.
17. Психологические особенности предпринимательской деятельности.
18. Исследование и оценка личности.
19. Психология занятости. Основные направления психологической помощи безработному населению.

20. Сравнительная характеристика анкетирования и интервьюирования как видов опроса.
21. Основные фазы опроса и их содержание. Понятие о выборке. Репрезентативность выборки.
22. Роль общения в психологическом развитии человека. Развитие общения в онтогенезе.
23. Роль эмоциональных межличностных отношений в жизни человека.
24. Психологический анализ любви.
25. Судебно-психологическая экспертиза в уголовном и гражданском процессах.
26. Психология преступной группы.
27. Психологические аспекты агрессивного поведения.
28. Социально-психологические стратегии разрешения конфликтов: переговоры, посредничество, арбитраж.
29. Организация и проведение групповой психокоррекционной работы.
30. Конфликтное взаимодействие в педагогическом процессе.
31. Конфликты в организациях: факторы, виды, динамика.
32. Групповая динамика в психокоррекционных группах.
33. Психологические факторы межкультурной адаптации.
34. Психология межгрупповых отношений.
35. Социальная установка.
36. Массовая коммуникация как социальный феномен.
37. Характеристика различных теорий политического лидерства.
38. Проблемы становления национальной психологии, понятие «этноцентризм», современные представления о национальном характере.

#### **4.5. Вопросы к экзамену по дисциплине «Социальная психология»**

1. Социальная психология как наука. История формирования социально-психологических идей.
2. Предпосылки возникновения и первые формы социально-психологического знания.
3. Социально-психологическое исследование: уровни и методы.
4. Понятие методологии в социальной психологии. Основные черты научного исследования в социальной психологии.
5. Личность как предмет социально-психологических исследований. Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности, его отличие от понимания личности в общей психологии и социологии.

6. Традиции и современное состояние исследований личности в социальной психологии. Психоаналитическая концепция (З. Фрейд, К. Юнг) и концепция личности в гуманистической психологии (К. Роджерс, А. Маслоу).

7. Содержание процесса и основные подходы к определению социализации.

8. Жизненный путь личности: основные подходы к исследованию.

9. Социально-психологические свойства личности.

10. Понятие социально-психологической компетентности личности.

Коммуникативные свойства личности.

11. Понятия когнитивного стиля и имплицитной теории личности.

12. Понятие и структура социальной установки. Изменение социальных установок. Традиции и этапы изучения социальных установок.

13. Межличностные отношения как социально-психологический феномен: общая характеристика.

14. Структура я-концепции личности. Социальная идентичность.

15. Психология общения: виды, функции, черты современного общения.

16. Общение как обмен информацией. Вербальная и невербальная коммуникация.

17. Межличностное восприятие и взаимопонимание. Понятие социальной перцепции.

18. Эффекты межличностного восприятия.

19. Явление каузальной атрибуции. Межличностная аттракция.

20. Межличностный конфликт: понятие, виды, стадии.

21. Социально-психологические технологии урегулирования конфликтов. Посредничество в переговорном процессе.

22. Межличностное взаимодействие.

23. Понятие малой группы и ее границ в социальной психологии. Основные теоретические ориентации исследования психологии малой группы.

24. Основные направления исследования малых групп. Классификации малых групп.

25. Понятие социально-психологического климата группы. Социально-психологические закономерности адаптации личности к группе.

26. Проблема нормообразования в группе. Значение нормативной структуры группы в детерминации индивидуального поведения.

27. Поведение личности в ситуации группового давления. Конформизм и нонконформизм.

28. Личность в системе межличностных отношений: соотношение понятий «статус» и «роль». Понятие групповой композиции.

29. Способы и механизмы группового воздействия. Методы диагностики и коррекции положения личности в группе.
30. Генезис и развитие малой группы. Механизмы групповой динамики.
31. Проблема коллектива в отечественной социальной психологии.
32. «Мы-чувство» как психологический признак общности. Понятие социальной идентификации.
33. Группа как субъект совместной деятельности.
34. Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы.
35. Процесс принятия группового решения.
36. Психология межгруппового взаимодействия. Межгрупповая детерминация и внутригрупповой фаворитизм как социально-психологические феномены.
37. Общая характеристика подходов к исследованию психологии межгрупповых отношений.
38. Психологические характеристики больших социальных групп.
39. Классификация больших социальных групп.
40. Понятия «этноцентризм» и «национальный характер».
41. Состав и структура массового сознания. Общественное мнение и настроение.
42. Понятия «социальные представления» и «коллективное бессознательное» в социальной психологии.
43. Психологические особенности поведения человека в толпе.
44. Условия возникновения массовых слухов и способы профилактики.
45. Социометрический метод исследования коллектива.
46. Методики диагностики мотивационной сферы личности.
47. Признаки и основные виды толп. Формально-динамические характеристики толпы.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник. Изд. 5-е, испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2009. 362 с.
2. Андриенко Е.В. Социальная психология: учеб. пособие / под ред. В.А. Сластенина. Изд. 6-е, испр. М.: Академия, 2011. 262 с.
3. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности: учеб. пособие. М.: Академия, 2009. 301 с.
4. Битянова М.Р. Социальная психология: учеб. пособие. Изд. 2-е, перераб. и доп. СПб.: Питер, 2008. 368 с.
5. Гулевич О.А. Социальная психология: учебник и практикум для вузов. Изд. 3-е, испр. и доп. М.: Юрайт, 2022. 424 с.
6. Ефимова Н.С. Социальная психология: учебник для вузов. М.: Юрайт, 2023. 442 с.
7. Журавлев А.Л. Социальная психология: учеб. пособие / под общ. ред. А.Л. Журавлева. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Форум, 2011. 494 с.

8. Социальная психология: учебник и практикум для вузов / И.С. Клецина [и др.]; под ред. И.С. Клециной. М.: Юрайт, 2022. 348 с.
9. Кондратьев М.Ю. Социальная психология образования: учеб. пособие для вузов. Изд. 2-е. М.: Юрайт, 2023. 321 с.
10. Корягина Н.А. Социальная психология: теория и практические методы: учебник и практикум для вузов. М.: Юрайт, 2023. 316 с.
11. Майерс Д. Социальная психология / пер. с англ. Замчук. Изд. 7-е. СПб.: Питер, 2011. 793 с.
12. Практикум по социальной психологии: учеб. пособие / под ред. И.С. Клециной. СПб.: Питер, 2008. 256 с.
13. Сарычев С.В., Чернышова О.В. Социальная психология: учебное пособие для вузов. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Юрайт, 2023. 127 с.
14. Свенцицкий А.Л. Социальная психология: учебник для вузов. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Юрайт, 2023. 408 с.

15. Семечкин Н.И. Социальная психология: учебник для вузов. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Юрайт, 2023. 423 с.
16. Сосновский Б.А., Асадуллина Ф.Г. Социальная психология: учеб. пособие для вузов / под ред. Б.А. Сосновского. М.: Юрайт, 2023. 160 с.
17. Социальная психология: учебник для вузов / В.В. Козлов [и др.]. М.: Юрайт, 2023. 501 с.
18. Столяренко Л.Д., Столяренко В.Е. Социальная психология: учеб. пособие для вузов. Изд. 4-е, перераб. и доп. М.: Юрайт, 2023. 219 с.
19. Чернова Г.Р. Социальная психология: учебник для вузов. Изд. 2-е, испр. и доп. М.: Юрайт, 2023. 187 с.
20. Чернышев А.С., Сарычев С.В. Социальная психология личности и группы: учеб. пособие для вузов. М.: Юрайт, 2023. 201 с.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ .....	4
1.1. Социальная психология как наука. История формирования социально-психологических идей.....	4
1.2. Социально-психологическое исследование: уровни и методы.....	7
1.3. Личность как предмет социально-психологических исследований.....	10
1.4. Социально-психологические аспекты социализации. Социальная установка.....	15
1.5. Социально-психологические свойства личности.....	16
1.6. Психология общения: виды и функции.....	19
1.7. Межличностные отношения.....	22
1.8. Межличностное восприятие и взаимопонимание. Межличностное взаимодействие .....	24
1.9. Межличностный конфликт и способы его разрешения.....	29
ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ.....	44
2.1. Методологические проблемы исследования малых групп в социальной психологии.....	44
2.2. Личность и группа.....	46

2.3. Генезис и развитие малой группы. Психология межгрупповых отношений.....	54
<b>ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ БОЛЬШИХ ГРУПП.....</b>	<b>61</b>
3.1. Психологические характеристики больших социальных групп.....	61
3.2. Психология массового сознания.....	65
<b>ГЛАВА 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТОВ.....</b>	<b>67</b>
4.1. Методические указания по организации семинара и дискуссии.....	67
4.2. Темы и вопросы для обсуждения на семинарских занятиях по дисциплине «Социальная психология».....	67
4.3. Методические рекомендации по написанию реферата.....	69
4.4. Примерные темы рефератов по дисциплине «Социальная психология».....	71
4.5. Вопросы к экзамену по дисциплине «Социальная психология».....	72
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....</b>	<b>75</b>

**Светлана Игоревна Филиппченкова  
Лариса Викторовна Удалова**

**СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ:  
СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АСПЕКТ**

*Учебное пособие*

Редактор С.В. Борисов

Корректор Ю.А. Якушева

---

Подписано в печать 19.05.2023

Формат 60×84/16

Физ. печ. л. 5

Тираж 100 экз.

Усл. печ. л. 4,65

Заказ № 26

Бумага писчая

Уч.-изд. л. 4,35

С – 26

---

Редакционно-издательский центр  
Тверского государственного технического университета  
170026, г. Тверь, наб. А. Никитина, 22