

## Социальная психология малых групп

**Малая группа**—это небольшое по размеру объединение людей, связанных непосредственным взаимодействием.

В малых группах происходит формирование личности, проявляются ее качества, поэтому личность нельзя изучать вне группы. Через малые группы осуществляются связи личности с обществом: группа трансформирует воздействие общества на личность, личность воздействует на общество сильнее, если за ней стоит группа. Статус социальной психологии как науки, ее специфика во многом определяются тем, что малая группа и возникающие в ней психологические феномены являются центральными признаками в определении ее предмета. Малые группы на протяжении всей истории социальной психологии являлись основным объектом эмпирических исследований, в том числе лабораторных экспериментов. Наконец, проблемы формирования и развития малых групп, групповых методов обучения, тренинга и психокоррекционного воздействия, совместной трудовой деятельности и руководства деятельностью малых групп традиционно являются одним из главных направлений приложения теории и методов социальной психологии в практике.

Выделение малых групп как специфических человеческих общностей (в отличие от больших групп и от выделяемых в последнее время средних по величине общностей) предполагает решение вопроса о количественных границах малой группы. Количественные признаки малой группы— ее нижние и верхние границы определяются качественными признаками малой группы, основными из которых являются: **контактность**—*возможность каждого члена группы регулярно общаться друг с другом, воспринимать и оценивать друг друга, обмениваться информацией, взаимными оценками и воздействиями* и **целостность** —*социальная и психологическая общность индивидов, входящих в группу, позволяющая воспринимать их как единое целое.*

За нижнюю границу размеров малой группы большинство специалистов принимает три человека, поскольку в группе из двух человек — *диаде*— групповые социально-психологические феномены протекают особым образом. Верхняя граница малой группы определяется ее качественными признаками и обычно не превышает 20-30 человек. Оптимальный размер малой группы зависит от характера выполняемой совместной деятельности и находится в пределах 5—12 человек. В меньших по размеру группах скорее возникает феномен *социального пресыщения*, группы большего размера легче распадаются на более мелкие *микрोगруппы*, в рамках которых индивиды связаны более тесными контактами. В этой связи принято выделять группы *первичные*, то есть наименьшие по размеру и далее не делимые общности, и *вторичные* группы, формально представляющие собой единые общности, но включающие в себя несколько первичных групп.

Малые группы являются основным объектом лабораторных экспериментов в социальной психологии. Поэтому необходимо различать группы *искусственные* (или лабораторные), специально создаваемые для решения научных задач, и *естественные* группы, существующие независимо от воли исследователя (рис. 1).

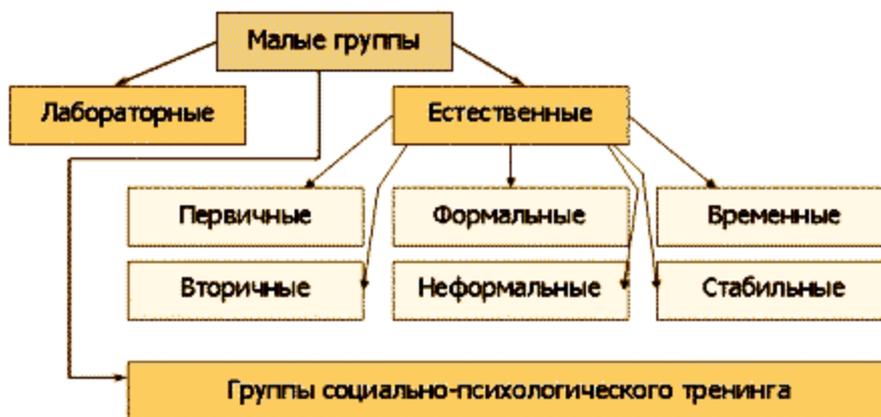


Рис. 1. Виды малых групп

Среди естественных малых групп наиболее важным представляется выделение групп формальных и неформальных, предложенное Э.Мэйо. **Формальные группы** — группы, членство и взаимоотношения в которых, носят преимущественно формальный характер, то есть определяются формальными предписаниями и договоренностями. Формальными малыми группами являются прежде всего первичные коллективы подразделений социальных организаций и институтов. Организационные и институциональные малые группы представляют собой элементы социальной структуры общества и создаются для удовлетворения общественных потребностей. Ведущей сферой активности и основным психологическим механизмом объединения индивидов в рамках организационных и институциональных, малых групп является совместная деятельность,

**Неформальные группы** — объединения людей, возникающие на основе внутренних, присущих индивидам потребностей в общении, принадлежности, понимании, симпатии и любви. Примерами неформальных малых групп являются дружеские и приятельские компании, пары любящих друг друга людей, неформальные объединения людей, связанных общими интересами, увлечениями (рис. 2). Формальные и неформальные группы различаются прежде всего по механизмам их образования и по характеру межличностных взаимоотношений. Однако, как и любая классификация, деление групп на формальные и неформальные является достаточно условным. Неформальные группы могут возникать и функционировать в рамках формальных организаций, а группы, возникшие как неформальные, на определенном этапе могут приобретать признаки формальных групп.

По времени существования выделяются группы временные, в рамках которых объединение индивидов ограничено во времени (например, участники групповой дискуссии или соседи по купе в поезде), и стабильные, относительное постоянство существования которых определяется их предназначением и долговременными целями функционирования (семья, трудовые и учебные группы). В зависимости от степени произвольности решения индивидом вопроса о вхождении в ту или иную группу, участия в ее жизнедеятельности и уходе из нее группы делятся на открытые и закрытые.

Основными параметрами малой группы, необходимыми для ее качественной характеристики в социально-психологическом исследовании, являются композиция и структура группы. Композиция группы — это совокупность индивидуальных особенностей членов группы, значимых для ее характеристики как целого. Выбор параметров, характеризующих композицию группы, во многом определяется конкретными задачами исследования. Наиболее часто выделяются и указываются соотношения членов группы по таким особенностям как пол, возраст, образование, национальная принадлежность, социальное положение. Все перечисленные признаки чрезвычайно важны с точки зрения социально-психологических особенностей группы, например, группы, различающиеся по возрасту входящих в них индивидов (детские, юношеские и взрослые), имеют существенные особенности по всем психологическим характеристикам.

### **Развитие малой группы и ее структура**

Возникновение и образование малых групп может сильно различаться в зависимости от типа группы. Образование формальных групп происходит, как правило, вне прямой связи с потребностями и желаниями людей объединиться именно в данной группе. В этом случае правильнее говорить о включении индивидов в существующую или формирующуюся группу. Вхождение индивида в ту или иную формальную группу, диктуется потребностями, не связанными напрямую с потребностью в общении и объединении именно с данными людьми.

Образование неформальных групп, напротив, происходит чаще всего на основе потребностей индивидов в общении. Поэтому в образовании неформальных групп большую роль играют эмоциональная привлекательность и психологическая совместимость людей. При этом основными механизмами, способствующими объединению людей в неформальные группы, являются идентификация, эмпатия, рефлексия и аттракция в процессе общения.

Результаты исследований показывают (Позняков, 1992), что отмеченные особенности формирования формальных и неформальных групп могут существенно влиять на специфику складывающихся взаимоотношений в малых группах. Так, в условиях изменения формы собственности на

предприятиях эти взаимоотношения сильно зависели от того, формировались ли эти группы добровольно (с учетом желания работников работать вместе) или по формальному признаку. В первом случае совместная деятельность сопровождалась усилением групповой сплоченности, во втором — усилением дезинтегративных тенденций вплоть до распада группы.

После образования группы, как формальной, так и неформальной, наступает процесс развития малой группы. В современной социальной психологии этот процесс понимается как процесс закономерной смены этапов с различными доминирующими тенденциями во внутригрупповых отношениях (объединения или интеграции и разъединения или дифференциации). В отечественной социальной психологии изучению процессов развития малых групп, начиная с А. С. Макаренко, уделялось большое внимание (А. В. Петровский, Л. И. Уманский, Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская, и др.).

Так, Л. И. Уманский (1980) указал на стадии развития группы по степени интегрированности в деловой и эмоциональной сферах. Отличительными признаками развития группы являются:

- направленность (содержание групповых целей, мотивов и ценностей);
- организованность (подготовленность к выполнению совместной деятельности);
- коммуникативность (интеллектуальная, волевая и эмоциональная);
  - стрессоустойчивость.

Целостными характеристиками группы выступают также сплоченность, референтность, психологический климат, формы лидерства, внутри- и межгрупповая активность. Стадии развития группы условно можно фиксировать как положение точки на континууме. Высшей точкой этого континуума является коллектив, характеризующийся единством направленности, организованности и коммуникативности, а низшей — группа-конгломерат (только что сформированная группа людей, у которой отсутствуют все эти признаки). На этом континууме Л. И. Уманский предлагает выделять следующие этапы развития группы:

- номинальная группа (формальное объединение людей для решения поставленных социальных задач);
- группа-ассоциация (начало межличностного объединения на основе эмоциональных отношений);
- группа-кооперация (высокий уровень единства в деловых отношениях);
- группа-автономия (высокий уровень единства как в деловых, так и в эмоциональных отношениях);

- группа-корпорация (изоляция и концентрация активности ее членов только на узкогрупповых целях).

Особенностью коллектива как высшего уровня развития группы является его интеграция с другими группами на основе направленности на более общие и широкие социально значимые цели. Динамика развития коллектива — это сложный процесс, содержащий как периоды быстрого продвижения по соответствующим этапам, так и периоды длительного пребывания на одном уровне и даже его снижение. При этом отношения в группе могут характеризоваться антипатией, конфликтностью и агрессивностью как формами проявления дезинтеграции.

В концепции коллектива, разработанной А. В. Петровским, развитие группы оценивается по двум критериям: степени опосредованности межличностных отношений содержанием совместной деятельности и степени ее социальной значимости. По первому критерию развитие группы определяется на континууме от диффузной группы (случайное объединение людей, несвязанных совместной деятельностью) до высоко организованных групп, межличностные отношения в которых подчинены целям совместной деятельности и опосредованы ею. По второму критерию выделяются группы с положительной и отрицательной направленностью. Развитие группы характеризуется изменением ее свойств по обоим параметрам. При этом возможна регрессия отношений (изменение социальной направленности с положительной на отрицательную или узкогрупповую). На основе изменения свойств группы по этим параметрам возможна соответствующая классификация реально существующих групп.

В западной социальной психологии также предложены разные модели развития группы. Так Б. Такмен (цит. по: Кричевский, Дубовская, 1991) предложил модель развития группы на основе разграничения двух сфер групповой активности — деловой и межличностной. В сфере деловой активности выделяются следующие этапы:

- ориентировка в задаче и поиск оптимального способа ее решения;
- эмоциональные реакции и противодействие требованиям, предъявляемым членам группы в связи с решением задачи;
- открытый обмен информацией для достижения взаимопонимания и поиска способов решения задачи;
- принятие решения и совместные действия по его реализации.

В сфере межличностной активности выделяются:

- взаимная ориентировка членов группы на действия друг друга и выработка взаимоприемлемого поведения;
- «внутренний конфликт», связанный с нарушением взаимодействия;

- преодоление разногласий и конфликтов и развитие групповой сплоченности;
- возникновение функционально-ролевой согласованности; соответствующей содержанию групповой задачи.

В обеих сферах изменения протекают взаимосвязанно, а возникающие конфликты рассматриваются как механизмы группового развития.

Процессы взаимодействия и развития малых групп приводят к различным типам исходов: к формированию групповых структур. Во-первых, члены группы становятся лично знакомы и известны друг другу. Развиваются чувства симпатии и антипатии и формируется более или менее стабильная структура социо-эмоциональных отношений и предпочтений. Во-вторых, благодаря групповой композиции, члены группы распределяются по позициям большего или меньшего доминирования и по степени вклада в реализацию и выполнение групповых задач и целей. Если ко времени формирования групповой композиции структура влияния, лидерства или структура социальной власти не сформировалась, то часто группа проходит период борьбы за власть. В ряде случаев члены группы «отбирают» друг у друга формальные роли и зачастую формальные роли подкрепляются неформальными, такими как «болтун», «помощник», «молчун», «насмешник» и другие. В-третьих, в целевых группах наиболее значимым результатом, по определению, является выполнение задачи, достижение групповой цели. Это может быть оценено на основе нескольких качественных или количественных критериев. И наконец, в-четвертых, формирование групповых структур и достижение групповых целей связано с удовлетворением — неудовлетворением личных потребностей и потребностей, связанных с выполнением задач членов группы, которые, в свою очередь, связаны в большей или меньшей мере со сплоченностью группы.

Под *структурой малой группы* понимается совокупность связей, складывающихся в ней между индивидами. Поскольку основными сферами активности индивидов в малой группе являются совместная деятельность и общение, при исследовании малых групп наиболее часто выделяют структуру связей и отношений, порождаемых совместной деятельностью (функциональных, экономических, управленческих), и структуру связей, обусловленных общением и психологическими отношениями (структуру эмоциональных отношений, коммуникативную, ролевую и неформально-статусную структуры).

Вслед за Э. Мэйо при исследовании формальных групп и организаций принято выделять формальную и неформальную структуру группы.

*Формальная (или официальная) структура группы* — это совокупность устойчивых связей и отношений между индивидами, определяемая формальными предписаниями (должностными инструкциями, официальной структурой организации, формальным статусом индивидов), обеспечивающими группе целостность и самоидентичность. Основным элементом формальной структуры являются, прежде всего, производственные отношения. В определенных границах формальная структура группы остается неизменной, несмотря на то, что ее элементы меняют свои свойства, исчезают и появляются вновь (упразднение должностей, текучесть кадров и т. д.). *Неформальная (или неофициальная) структура* — это реально складывающиеся в группе или организации устойчивые связи, взаимоотношения, структура общения и взаимного влияния. Для изучения неформальной структуры малой группы наиболее часто используют метод социометрии — количественного измерения эмоциональных отношений в малых группах (симпатии, неприязни, безразличия), предложенный Дж. Морено. Как вид специальной техники опроса и обработки данных (социометрический тест, социоматрицы, социограммы, социометрические индексы) социометрия была разработана в исследованиях по разрешению конфликтов в малых группах. Она получила большое распространение и применение среди социальных психологов и социологов во многих странах. Современные социально-психологические исследования малых групп и коллективов почти всегда включают социометрию в качестве основного или дополнительного метода изучения групп.

В социально-психологических исследованиях малых групп наиболее типичным является выделение социометрической (неформально-статусной), коммуникативной и ролевой структур, а также структуры власти и влияния. *Социометрическая структура малой группы* — это совокупность связей между ее членами, характеризующихся взаимными предпочтениями и отвержениями по результатам социометрического теста. В основе этой структуры группы лежат эмоциональные отношения симпатии и антипатии, межличностной привлекательности — отталкивания, популярности и непопулярности. Основными характеристиками социометрической структуры малой группы, выявляемыми при помощи социометрии, являются:

- социометрический статус членов группы, т. е. положение, которое они занимают в системе межличностных предпочтений и отклонений;
  - характеристики взаимных предпочтений и отклонений;
  - наличие микрогрупп, члены которых связаны отношениями взаимных

предпочтений, и характер отношений между ними;

- относительное число взаимных предпочтений (так называемая социометрическая сплоченность группы).

*Коммуникативная структура малой группы* — это совокупность связей между ее членами, характеризуемых процессами приема и передачи информации, циркулирующей в группе. Основными характеристиками коммуникативной структуры группы являются:

- положение, которое занимают члены группы в системе коммуникаций (доступ к получению и передаче информации);
- частота и устойчивость коммуникативных связей в группе;
- тип коммуникативных связей между членами группы (централизованные или децентрализованные «коммуникативные сети»).

В группах с централизованными коммуникативными структурами прием и передача информации осуществляется через одного индивида, занимающего центральную позицию. Это способствует повышению управляемости группы и более быстрому решению простых задач. В группах с децентрализованными коммуникативными структурами участие индивидов в коммуникационном процессе распределено более равномерно. Такие группы успешнее решают сложные и творческие задачи, в них выше удовлетворенность индивидов членством в группе.

Так в ряде экспериментальных исследований (К. Фашо, С. Московичи, А. Бейвелис, Г. Ливитт и др.) было показано, что централизованные коммуникативные сети, способствуют более быстрому решению задач, а децентрализованные — более высокой удовлетворенности членов группы. Было выявлено, что для решения простых задач, имеющих одно верное решение, более предпочтительны централизованные сети, а для решения сложных задач, требующих творческих усилий — децентрализованные. Наиболее успешными оказались группы, коммуникативные структуры которых соответствовали характеру решаемых задач.

*Ролевая структура малой группы* — это совокупность связей и отношений между индивидами, характеризуемых распределением между ними групповых ролей, т. е. типичных способов поведения, предписываемых, ожидаемых и реализуемых участниками группового процесса. С этой точки зрения при анализе группового решения задач часто выделяются различные типы лидеров: «генератор идей», «эксперт», «критик», «организатор», «мотиватор» и другие. В целом при анализе процесса взаимодействия в группе выделяются роли, связанные с решением задач, и роли, связанные с оказанием поддержки другим членам группы.

*Структура социальной власти и влияния в малой группе* — это совокупность

связей между индивидами, характеризующая направленность и интенсивность их взаимного влияния в групповых взаимодействиях. Власть является необходимым элементом жизнедеятельности любой социальной системы (и малой группы в том числе). Ее содержанием является подчинение воле носителей власти всех субъектов данной системы. Основными слагаемыми структуры социальной власти выступают роли носителей власти и подчиненных. Позиции каждого из этих слагаемых в ролевой структуре власти противоположны и неравнозначны. Роли властвующих выражаются в директивном воздействии на статус и поведение подчиненных. Роли подчиненных по линии субординации зависят от ролей властвующих и по своему содержанию сводятся к актам повиновения воле, декретируемой сверху. Носителями тех или иных ролей во властных отношениях могут быть отдельные индивиды или коллективы. Существуют различные способы реализации властных ролей — физическое и психическое принуждение, приемы убеждения и поощрения (материального или нематериального), использование авторитета (престижа самой роли властвующих, ее символики, конкретных носителей власти) и т. д. Эти методы и приемы на практике применяются все вместе, хотя, смотря по обстоятельствам, может превалировать один из них. Властные отношения — это всегда отношения двухсторонние. Это предполагает, с одной стороны, изъявление воли носителя власти, с другой — неременное повиновение подчиненных этой воле. Следовательно, властные отношения и власть как таковая наличествуют в действительности только тогда, когда «сомкнуты» обе стороны этого отношения (Мамут, 1995). Поэтому в специальной литературе в зависимости от способа осуществления влияния выделяют различные виды социальной власти: легитимной (законной), экспертной, референтной, вознаграждения, принуждения и др. Основными характеристиками структуры социальной власти и влияния являются системы связей, лежащих в основе руководства группой как официально закрепленного социального влияния, если речь идет о формальной организованной группе, и неофициального (неформального), в основе которого лежит феномен лидерства.

### **Социально-психологические явления в малых группах**

Кроме формирования групповых структур, процессы развития малой группы сопровождаются проявлением ряда групповых социально-

психологических феноменов, которые выступают параметрами или характеристиками развития, функционирования и жизнедеятельности малой группы. К числу основных явлений подобного рода большинство психологов относит социально-психологический климат группы, групповую сплоченность, феномены конформизма и группового давления, влияние меньшинства и лидерство.

*Социально-психологический климат группы.* Термин «социально-психологический климат» используется для обозначения качественной характеристики межличностных отношений в группе, содержанием которой является совокупность психологических явлений, способствующих или препятствующих эффективной групповой деятельности. К числу основных психологических факторов, регулирующих социально-психологический климат группы, относятся:

доверие—недоверие членов группы друг к другу;  
симпатия—антипатия во взаимоотношениях членов группы;  
свобода—несвобода выражения собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся функционирования группы как целого;  
давление на рядовых членов группы или признание за ними права на самостоятельные решения со стороны руководства;  
информированность—не информированность членов группы о состоянии дел в группе;

удовлетворенность—неудовлетворенность членов группы принадлежностью к группе и др.

Социально-психологический климат тесно связан с другими характеристиками групповых структур — сплоченностью, стилем лидерства, межличностной привлекательностью, психологической совместимостью и срабатываемостью. В функциональном плане социально-психологический климат выступает как интегральная равнодействующая отмеченных выше психологических факторов.

Следует отметить, что в западной социальной психологии, в отличие от отечественной, в исследованиях групповых явлений феномен группового климата в качестве относительно самостоятельного предмета исследования не является традиционным. В числе отечественных ученых, интенсивно изучавших социально-психологическую проблематику групповых явлений, в том числе и феномена социально-психологического климата коллектива, можно назвать А. Г. Ковалева, К. К. Платонова, Е. В. Шорохову, А. А. Русалинову, А. И. Донцова, Н. Н. Обозова, А. Л. Журавлева и ряд других. Большинство эмпирических исследований социально-психологического климата связано с анализом его связи с

эффективностью—неэффективностью совместной групповой деятельности и удовлетворенностью—неудовлетворенностью членов группы принадлежностью к ней, трудовому коллективу или организации в целом. Во многих исследованиях установлены положительные связи между состоянием социально-психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов. Для оптимального управления состоянием социально-психологического климата коллектива психологами был разработан и предложен ряд организационных и собственно социально-психологических методов. В их число входят принципы научно обоснованного подбора, обучения и аттестации руководящих кадров, комплектование первичных коллективов с учетом психологической совместимости его членов, использование социально-психологических методов обучения, помогающих членам коллектива выработать навыки эффективного взаимодействия, т. е. повышающих их психологическую компетентность в деловом и межличностном общении и другие. Состояние группового климата сильно зависит от стиля руководства и организационной культуры в целом. Синонимами понятия «социально-психологический климат» являются «морально-психологический климат», «психологический климат», «психологическая или социально-психологическая атмосфера».

*Групповая сплоченность.* Понятие «сплоченность» используется для обозначения таких социально-психологических характеристик малой группы, как степень психологической общности, единства членов группы, теснота и устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействия, степень эмоциональной привлекательности группы для ее членов (Позняков, 2000). Другими словами, так же, как и социально-психологический климат, групповая сплоченность выступает интегральной характеристикой межличностных отношений в группе, коллективе как результирующая психологическая характеристика групповых процессов, протекающих при совместной деятельности людей. В западной социальной психологии сплоченность рассматривается главным образом как «психологическая сила», направленная на удержание индивида в группе. Отечественные психологи, не отрицая роли этих факторов в формировании сплоченного коллектива, считают, что наиболее важной детерминантой является целенаправленная групповая деятельность (Паповян, 1995). Эмпирическим индикатором уровня групповой сплоченности выступает степень единства мнений, установок, мотивов и ценностей членов группы по различным аспектам деятельности группы важных для ее функционирования и развития. Близкими, но более частными понятиями по

отношению к групповой сплоченности являются «совместимость» и «срабатываемость». Под совместимостью понимается психологический результат такого сочетания индивидуально-личностных характеристик членов группы, которое приводит к их высокой субъективной удовлетворенности, межличностной симпатии. Срабатываемость — это психологический результат взаимодействия членов группы в ходе совместной деятельности, который приводит к высокому уровню ее продуктивности.

В Институте психологии РАН начиная с 1980-х годов с позиций системного подхода интенсивно исследуется феномен *совместной трудовой деятельности*. В результате исследований была разработана модель группы как субъекта совместной деятельности. Основными параметрами, характеризующими уровень целостности группы, выступают плотность функциональных связей между ее членами, уровень функциональной взаимосвязанности и тип целостности коллективного субъекта, который проявляется в характере доминирующих связей между членами группы. В рамках этого подхода в исследовании психологии трудового коллектива (Журавлев, 1988, и др.) сформулировано положение о множественности связей и отношений в трудовом коллективе, который должен рассматриваться одновременно как субъект совместной деятельности, общения и межличностных отношений. С этих позиций процесс психологической интеграции трудового коллектива может осуществляться по различным основаниям. Развитие коллектива представляет собой определенное сочетание процессов дифференциации и интеграции, причем один из этих процессов является ведущим на каждой конкретной стадии развития коллектива. В процессе развития коллектива происходит последовательная смена оснований процессов дифференциации и интеграции, которая определяет, как правило, и смену стадий развития коллектива.

*Конформизм и групповое давление.* В историческом плане явление конформизма в социальной психологии было открыто американским психологом С. Ашем (1951). В его знаменитых экспериментах с подставной группой испытуемые должны были сравнить и оценить длину линий, изображенных на предъявляемых карточках. В контрольных опытах при индивидуальном выполнении задание не вызывало у испытуемых каких-либо трудностей. В ходе эксперимента все участники, кроме одного («наивного субъекта»), выступали помощниками экспериментатора и по предварительной договоренности с ним давали заведомо неправильные ответы. «Наивный субъект» этого не знал и выполнял задание последним. В ходе экспериментов было обнаружено, что около 30 процентов «наивных»

испытуемых давали вслед за группой ошибочные ответы, т. е. демонстрировали конформное поведение. После окончания экспериментов с его участниками проводилось интервью с целью выяснения их субъективных переживаний. Большинство испытуемых отмечали сильное *психологическое давление*, которое оказывает мнение большинства группы на их собственные оценки.

В дальнейшем эксперименты с подставной группой неоднократно воспроизводились в различных модификациях. При этом было обнаружено, что за внешне сходным, «конформным» поведением могут скрываться его варианты, принципиально различные по психологическим механизмам. Одни испытуемые, давшие неправильный ответ, были искренне убеждены в том, что решили задачу правильно. Такое поведение можно объяснить эффектом *группового внушения*, при котором воздействие группы происходит на неосознанном уровне. Другие отмечали, что были не согласны с мнением группы, но не высказали открыто свое мнение, чтобы не вступать в открытую конфронтацию с ней. В данном случае можно говорить о *внешнем конформизме* или *приспособлении*. Наконец, представители третьей группы «конформистов» говорили о том, что у них возникал сильный внутренний конфликт, связанный с расхождением своего мнения и мнения группы, но они делали выбор в пользу группы и были убеждены в правильности группового мнения. Этот тип поведения впоследствии стал обозначаться как внутренняя конформность или собственно конформность. Другими словами, конформность возникает там и тогда, где и когда фиксируется наличие внутреннего конфликта между мнением индивида и мнением группы и преодоление этого конфликта в пользу группы (Андреева, 2000).

*Влияние меньшинства.* В исследовании конформизма проблема группового давления ставится и решается как проблема влияния большинства членов группы на поведение отдельных индивидов или меньшинства. При этом основное внимание исследователей уделяется проблеме нормативного давления группы на индивида и приспособления индивида к групповым нормам. Однако в реальной жизни проявляются и противоположные феномены, связанные с влиянием меньшинства на изменение группового мнения, групповых норм и группового поведения. Они стали предметом исследования С. Московичи и его сотрудников. В этих экспериментах испытуемым (группе из шести человек) предлагали вслух определить цвет и интенсивность окраски проецируемых на экран диапозитивов. Двое членов группы («подставные лица») в течение всего эксперимента называли синий цвет слайдов зеленым. По результатам

эксперимента было зафиксировано влияние оценок, даваемых меньшинством, на оценки остальных членов группы. В группе «неосведомленных испытуемых» было зафиксировано 8 процентов ответов, совпадающих с оценками «подставной группы» (в контрольных группах ошибок в оценке цвета практически не наблюдалось). Кроме того, в последующих тестах, когда испытуемым предъявлялся последовательный ряд оттенков между синим и зеленым цветами, в экспериментальной группе испытуемые чаще воспринимали предъявляемый им цвет как зеленый, чем в контрольной группе, члены которой не контактировали с подставным меньшинством. При этом наиболее часто отмечали зеленый цвет те испытуемые, которые во время эксперимента наиболее энергично сопротивлялись мнению меньшинства.

По мнению С. Московичи, полученные результаты говорят о том, что меньшинство способно оказывать влияние на установки и поведение большинства, причем представители большинства могут не осознавать это влияние, оно не всегда очевидно в процессе группового взаимодействия, а может проявиться позднее. К числу факторов, повышающих эффект влияния меньшинства, относятся: последовательность высказываний и поведения, демонстрируемых меньшинством, уверенность в своей правоте и аргументированность высказываний, а также появление среди большинства лиц, принимающих позицию меньшинства, так называемых *отступников* (Майерс, 1997). М. Дойч и Г. Джерард, сравнивая психологические механизмы влияния большинства и меньшинства, обозначили их как два различных вида влияния: *нормативное* (мнение большинства воспринимается индивидом как групповая норма) и *информационное* (мнение меньшинства выступает лишь информацией для индивида, принимающего решение).

### **Лидерство в малых группах**

Под *лидерством* понимается руководство, наблюдение, надзор и управление группой или организацией. Другими словами, лидерство в малой группе — это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов. Некоторые исследователи предлагают отличать феномен лидерства как явления, основанного на социально-психологических качествах личности лидера, от руководства, основанного на командно-административных методах воздействия (Парыгин, 1999). Однако такое разграничение не всегда оправдано. В этой связи часто делается разграничение между *неформальным лидерством* (лидер не обладает официальными

командно-административными функциями) и *формальным* (лидер как официальный руководитель наделен этими функциями со стороны организации или социального института). Лидеры в жизни существуют везде. Они могут возникнуть спонтанно и получить неформальное признание, их выбирает группа или назначает организация, частью которой является группа. Хотя проблема лидерства находилась в центре внимания людей с зарождения человеческой цивилизации, ее научное исследование начинается только с начала XX в.

*Неформальное лидерство.* В рамках исследования проблемы основной темой являлись вопросы о том, как человек становится лидером, и в особенности, есть ли совокупность каких-либо определенных личностных качеств, которые позволяют индивиду стать лидером или быть эффективным в качестве лидера. Обычно неформальный лидер выявляется при помощи социометрических шкал, содержащих вопросы типа «С чьим мнением в группе вы считаетесь больше всего?», «Кого бы вам хотелось выбрать в качестве вашего лидера?».

Результаты многих исследований показали, что лидеры не слишком сильно отличаются по личностным качествам от своих последователей. Выявлено, что у лидеров слегка более высокие показатели интеллекта, они очевидно выделяются и социально адаптированы более, чем остальные члены группы. Их лидерский статус, скорее всего, основывается на впечатлениях и уверенности членов группы о способностях этих людей проявить необходимые навыки и умения, обеспечить экономические или политические ресурсы, чтобы помочь группе достичь своих целей, чем, собственно, на личностных особенностях потенциальных лидеров. Более того, почти каждый человек является лидером по меньшей мере, тех или иных групп и последователем еще большего числа других групп. Следовательно, очень трудно определить, какая совокупность черт личности может идентифицировать лидера.

*Эффективность лидерства.* Оказалось, что многочисленные попытки выделить совокупность личностных черт, помогающих отличить эффективных лидеров от неэффективных, также имели весьма ограниченный успех. Интересно отметить, что между практиками и теоретиками существует сильное расхождение в трактовках личностных характеристик и атрибутов, присущих носителям лидерских ролей.

*Поведение лидера и его функции.* Начиная с 1940-х г. главной темой исследований было выделение и идентификация форм поведения, связанных с эффективным функционированием лидера. В исследованиях,

проведенных группой психологов университета штата Огайо, были обнаружены два важных фактора: «уважение/предупредительность» (т. е. экспрессивное поведение, означающее проявление заботы и уважения к мнениям, чувствам и благополучию подчиненных) и «структурирование» (определение ролей и заданий членам группы, установление стандартов и критериев оценки функционирования). Эти поведенческие факторы играли главную роль в понимании роли лидера в оформлении группового взаимодействия. Практически эти факторы не идентифицировали какие-либо значимые различия между эффективными и менее эффективными типами лидеров. Заботливые, внимательные лидеры были больше удовлетворены членами группы. В ряде работ было обнаружено, что лидеры, которые проявляли в своем поведении оба фактора, были более эффективны в своей деятельности, чем лидеры, у которых отсутствовал один из них. В других исследованиях эти результаты не подтвердились.

В этой связи, основными функциями лидера принято считать: организацию совместной жизнедеятельности группы в различных ее сферах, выработку и поддержание групповых норм, представительство группы во внешних структурах, принятие ответственности за результаты групповой деятельности, установление и поддержание нормальных социально-психологических отношений в группе. В соответствии с выделением двух основных сфер жизнедеятельности группы — деловой, связанной с осуществлением совместной деятельности, и эмоциональной, связанной с процессом общения и развития психологических отношений между членами группы, — выделяют два основных вида лидерства: лидерство в деловой сфере («инструментальное лидерство») и лидерство в эмоциональной сфере («экспрессивное лидерство»). Одно лицо может совмещать эти виды лидерства, но часто они распределяются между разными членами группы. По степени направленности группы на ту или иную сферу жизнедеятельности можно выделять разные типы лидеров — ориентированных на решение групповых задач, на общение и взаимоотношения в группе и универсальных лидеров. Можно выделить и более частные роли лидеров — организатор, мотиватор, генератор эмоционального настроения и т. д.

Основными факторами или переменными, определяющими феномен лидерства, являются:

- психологические качества личности самого лидера;
- социально-психологические характеристики членов группы (групповая композиция);
- специфика социальной ситуации, в которой функционирует группа;

- содержание решаемых задач.

В соответствии с исследовательскими предпочтениями к изучению тех или иных переменных, в современной социальной психологии существует ряд теорий лидерства, в которых делается акцент на объяснительном потенциале влияния соответствующих переменных на специфику этого феномена.

*Вероятностные подходы.* Вероятностная модель эффективности лидерства привела к отбрасыванию положения о существовании только одного, лучшего стиля лидерства для достижения эффективного функционирования группы. Теория классифицирует лидеров как мотивированных, главным образом, потребностью выполнения предписанных заданий или развития близких, поддерживающих отношений в группе. Ситуации классифицируются по уровню власти, влияния и контроля (высокого, среднего или низкого) над активностью группы со стороны лидера. Ситуационный контроль означает, по существу, вероятную способность выполнить задание. Теория и соответствующие исследования показали, что лидеры, ориентированные на выполнение задания, лучше функционируют в ситуациях с высоким и низким уровнями контроля, в то время как лидеры, ориентированные на взаимоотношения, более эффективны в ситуациях с умеренным уровнем контроля.

Вероятностная модель лидерства вызвала много противоречий но основательно была проверена и подтверждена ее валидность (Стуб и Гарсия, 1981). Теория устанавливает, что эффективность лидера может быть повышена посредством измерения либо личностных, либо ситуационных факторов и последние изменять легче. Поэтому была разработана программа тренинга, ориентированная на обучение лидеров, каким образом изменять важнейшие параметры ситуации управления (т. е. отношения лидер—подчиненный, структуру задания, властные позиции). Эффективность метода «приспособления лидера» была подтверждена во множестве контрольных исследований (Фолгер, Чаймерс и Махар, 1976; Фидлер и Махар, 1979).

*Теория следования цели* разработана Дж. Хьюзом и основывается на положении взаимодействия поведения и ситуации. Из этой теории следует, что лидер должен мотивировать подчиненных, делая акцент на взаимосвязи между собственными потребностями подчиненных и целями организации, и способствовать выработке или пониманию способа, который позволит удовлетворить как собственные потребности работников, так и достигнуть организационных целей.

Теория предполагает, что структурирующее поведение (т. е. наставничество, ориентирование, конкретизация целей) будет иметь положительный эффект, когда работа не совсем ясна; уважительно-предупредительное поведение (поддержка, проявление теплоты и заботы) будет успешным, когда работа монотонна, скучна или вызывает отвращение. Исследования подтвердили

гипотезы теории об удовлетворенности работников своей работой и мотивации подчиненных; гипотезы об эффективном выполнении групповых задач и целей не нашли достаточного подтверждения.

*Нормативная модель принятия решений.* Модель В. Х. Врума и П. В. Йетона прописывает и предлагает условия, в которых лидером следует принимать решения независимо от подчиненных, консультируясь с членами группы, или при полном и равноправном участии членов группы в принятии решений.

Теория предполагает:

- индивидуальные решения более эффективны с точки зрения временного параметра, чем групповые;
- подчиненные более привержены выполнению решения, если они участвовали в его формулировке (выработке);
- сложные или неопределенные задания требуют большего информирования и консультирования для достижения высокого качества решений. Модель предписывает способы или пути принятия решений в различных условиях. Во многом проверка этой теории была основана на ретроспективных сообщениях, и необходимы дополнительные исследования для оценки потенциала ее достоверности.

*Транзактные подходы.* Эти теории имеют дело со способами взаимодействия лидеров с подчиненными. Е. П. Холландер показал, например, что статус лидеров повышается пропорционально их вкладу в достижение групповой цели. Лидеры должны доказывать свою ценность, проявляя компетентность и приверженность групповым ценностям. Так они получают «внутренний кредит» от своих подчиненных. Этот «кредит» позволяет лидеру отходить от принятых групповых норм и стандартов, независимо изменять направление деятельности, ему не вменяются в вину мелкие нарушения групповых норм и правил.

*Когнитивные подходы.* Постепенно интерес исследователей проблемы лидерства сдвигался к изучению когнитивных процессов. При изучении суждений лидеров С. Дж. Грин и Т. Р. Митчел обнаружили, что те в большей степени были недовольны, когда поведение подчиненных

имело неблагоприятные последствия, чем когда-то же самое поведение не приводило к негативным последствиям. Во многих других подобных исследованиях было показано, почему лидеры одобряют одни формы поведения и наказывают другие.

В серии работ (Ф. Фидлер и др.) было показано, что руководители в военных структурах эффективно использовали свои интеллектуальные способности, но не свой профессиональный и жизненный опыт, когда у них были относительно спокойные отношения со своим вышестоящим начальником. Они эффективно опирались на свой профессиональный опыт, но не на свои интеллектуальные качества, когда уровень стресса во взаимоотношениях с руководством был высок. По результатам этих работ можно судить о том, что интеллект, профессиональные знания и опыт теоретиками лидерства отброшены преждевременно. Характеристики задачи, а также формальные правила и традиции взаимодействия вместе с производственными технологиями могут направлять активность работника и, следовательно, в определенной мере замещать лидерство. В целом в современных исследованиях лидерства как сложного, многофакторного явления во все большей степени проявляется тенденция к изучению влияния параметров групповых задач, целей и когнитивных компонентов процесса лидерства.

### **Вопросы для самоконтроля**

1. Дайте определение малой группы, назовите ее основные признаки, перечислите основные виды малых групп.
2. Назовите основные механизмы образования малых групп (формальных и неформальных).
3. Перечислите основные характеристики социометрической структуры малой группы.
4. Расскажите об основных типах коммуникативных структур малой группы.
5. Приведите примеры проявления феноменов группового давления и конформизма.
6. Раскройте понятие «лидерство», типы лидерства и основные факторы, определяющие феномен лидерства.

## Практическое занятие №7

Тема занятия: Самодиагностика по теме «Социальная психология малых групп».

Цель: систематизировать полученные знания по теме: «Социальная психология малых групп»; познакомиться с диагностическим инструментарием определения функционально-ролевых позиций в команде; провести диагностическое самообследование.

Для выполнения задания практического занятия студент должен

**знать:** основные категории темы: определение малой группы, социально-психологические процессы в малой группе, определение лидерства.

### **Диагностический инструментарий: *Диагностика функционально-ролевых позиций в команде***

#### **Инструкция.**

В каждом разделе распределите сумму в 10 баллов между утверждениями, которые, по вашему мнению, лучше всего характеризуют ваше поведение. Эти баллы можно распределить между несколькими утверждениями. В редких случаях все 10 баллов можно распределить между всеми утверждениями или отдать все 10 баллов какому-либо одному утверждению. Занесите баллы в прилагаемую таблицу.

1. Что, по моему мнению, я могу привнести в групповую работу:

А. Я быстро нахожу новые возможности.

Б. Я хорошо могу работать со множеством людей.

В. У меня хорошо получается выдвигать новые идеи.

Г. У меня получается помогать другим людям выдвигать идеи.

Д. Я способен очень эффективно работать, мне нравится интенсивная работа.

Е. Я согласен быть непопулярным, если в итоге это приведет к хорошим результатам.

Ж. В привычной обстановке я работаю быстро.

3. У меня нет предубеждений, поэтому я всегда даю возможность альтернативного действия.

2. У меня есть недостатки в групповой работе, возможно, это то, что:

А. Я очень напряжен, пока мероприятие не продумано, не проконтролировано, не проведено.

Б. Я даю слишком большую свободу людям, чью точку зрения я считаю обоснованной.

В. У меня есть слабость много говорить самому, пока, наконец, в группе не появляются новые идеи.

Г. Мой собственный взгляд на вещи мешает мне немедленно разделять энтузиазм коллег.

Д. Если нужно чего-то достичь, я бываю авторитарен.

Е. Мне трудно поставить себя в позицию руководителя, так как я боюсь разрушить атмосферу сотрудничества в группе.

Ж. Я сильно увлекаюсь собственными идеями и теряю нить происходящего в группе.

3. Мои коллеги считают, что я слишком беспокоюсь о несущественных деталях и переживаю, что ничего не получится.

3. Когда я включен в работу с другими:

А. Я влияю на людей, не подавляя их.

Б. Я очень внимателен, так что ошибок из-за небрежности быть не может.

В. Я готов настаивать на каких-то действиях, чтобы не потерять время и не упустить из виду главную цель.

Г. У меня всегда есть оригинальные идеи.

Д. Я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах.

Е. Я очень внимательно отношусь к новым идеям и предложениям.

Ж. Окружающим нравится моя холодная рассудительность.

3. Мне можно доверить проследить, чтобы вся основная работа была выполнена.

4. В групповой работе для меня характерно, что:

А. Я очень заинтересован в том, чтобы хорошо знать своих коллег.

Б. Я спокойно разделяю взгляды окружающих или придерживаюсь взглядов меньшинства.

В. У меня всегда найдутся хорошие аргументы, чтобы опровергнуть ошибочные предложения.

Г. Я думаю, что у меня есть дар выполнять работу, как только ее план нужно приводить в действие.

Д. У меня есть склонность избегать очевидного, а предлагать что-то неожиданное.

Е. Все, что я делаю, я стараюсь довести до совершенства.

Ж. Я готов устанавливать контакты и вне группы.

3. Хотя меня интересуют все точки зрения, я не колеблясь могу принять собственное решение,



4								
5								
6								
7								

Характеристика ролей в управленческой команде

II – формирователь I – председатель

IV– оценщик идей III– генератор идей

VI– группы	организатор
Управленческая команда	

V – организатор работ

VIII– завершитель VII – исследователь ресурсов

*I – председатель.* Функции: впитывает всевозможные мнения и принимает решения. Свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный. Тип: спокойный, стабильный тип личности, нуждается в высокомотивированной группе.

*II – формирователь.* Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое. Свойства: динамичный, решительный, напористый. Тип: доминирующий экстраверт, нуждается в компетентной, целой группе. I и II – два противоположных подхода к общему управлению группой.

*III – генератор идей.* Функции: источник идей. Свойства: умен, богатое воображение, креативность. Тип: нестандартная личность, нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи.

*IV – оценщик идей (критик).* Функции: анализ и логические выводы, контроль. Свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности. Тип: рассудительный, волевой склад личности, нуждается в постоянном притоке информации и новых идей.

*V – организатор работы.* Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения. Свойства: организатор, волевой, решительный. Тип: волевой тип личности, нуждается в предложениях, идеях группы.

*VI – организатор группы.* Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы; свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность; тип: эмпативный и коммуникативный тип личности, нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы.

*VII – исследователь ресурсов.* Функции: связующее звено с внешней средой. Свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный. Тип: «напористый экстраверт», нуждается в свободе действий.

*VIII – завершитель.* Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца. Свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность. Тип: педантичный тип личности, нуждается в групповой ответственности, обязательности. Чтобы управленческая команда была эффективной, нужно, чтобы все эти роли были представлены в группе, чтобы члены группы взаимно дополняли друг друга. (Иногда один член группы может играть две и больше ролей.)