

Федеральное агентство морского и речного транспорта  
Морской государственный университет им. адм. Г. И. Невельского  
Кафедра «Психофизиологии и психологии труда в особых условиях»

**Методические указания к разделу «Психология группы» курса  
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МОРЯКА**

Специальности 240500, 240200, 201300, 552100, 240600

Составила: Истомина О. А.

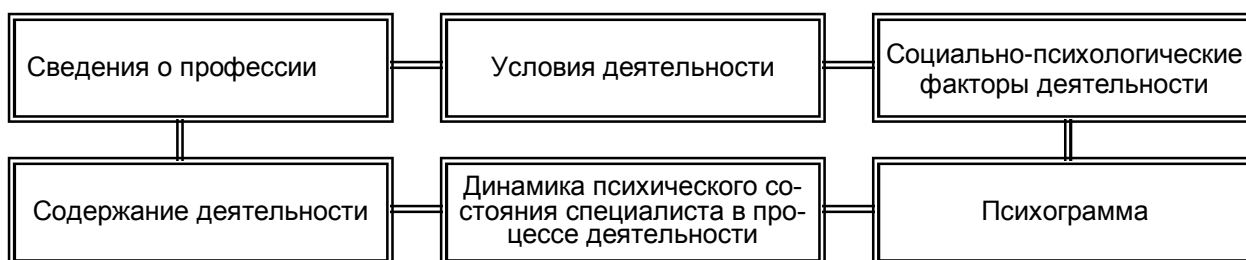
Владивосток

2006

## Предисловие

Одной из центральных задач психологии любой профессиональной деятельности является комплексное описание профессии (путем составления «профессиограммы»), на основе которого осуществляется оптимизация трудового процесса, ведущая не только к повышению эффективности труда, но и на уровне «конкретного индивида» – к снижению стрессогенности, повышению комфортности рабочего места, снижению ошибок в процессе труда, усилению мотивации и пр.

Алгоритм составления профессиограммы подразумевает последовательное изучение 6 блоков:



В рамках раздела «Психология группы» дисциплины «Профессиональная психология моряка» рассматривается блок профессиограммы «социально-психологические факторы деятельности»<sup>2</sup> для морских специальностей.

Методические указания состоят из трех разделов и двух приложений. В первом разделе описано содержание занятий по «Психологии группы» и приведен список рекомендуемой литературы. Во втором разделе описаны основные понятия, теоретические положения психологии группы. В третьем разделе описана специфика социально-психологических факторов деятельности морских специалистов. В приложениях представлены материалы, необходимые для практической работы курсантов.

---

<sup>2</sup> К социально-психологическим факторам деятельности относят: характеристики малой группы, в составе которой специалист выполняет свои обязанности; роль и место специалиста в системе внутригрупповых связей; особенности социально-психологической адаптации специалиста и др.

## **РАЗДЕЛ 1. Содержание раздела «Психология группы» дисциплины «Профессиональная психология моряка»**

Изучение раздела «Психология группы» подразумевает лекционные и практические занятия, а также самостоятельную работу курсантов. Ниже представлено краткое содержание занятий, включая домашние задания и рекомендуемую литературу.

### **Занятие 1.**

1. Понятие группы; классификация групп;
2. Малые группы; формирование группы; групповая динамика; структура группы: понятия социального статуса, социальной роли; конформизм, нормы группы; фазы развития группы; цели группы; сплоченность группы; лидерство и руководство; стили руководства; управление коллективом; особенности стилей руководства и управления в морских экипажах;
3. Практическая работа: диагностика социально-психологического климата, сплоченности группы; определение формальной структуры морского экипажа; моделирование управленческой ситуации, где параметрами модели выступают должности и стили руководства членов экипажа, а предметом анализа – динамика и степень эффективности взаимодействия.

*Домашнее задание:* пройти тестирование по методикам «Коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Синявского, Б. А. Федоришина, «Ориентационная анкета» Б. М. Басса, «Склонность к определенному стилю руководства» Е. П. Ильина (Приложение 1).

### **Занятие 2.**

1. Социальная перцепция; межличностные отношения в группе и профессиональная деятельность; условия относительной социальной изоляции и взаимодействие в группе;
2. Конфликт: понятие конфликта, виды конфликта, стадии конфликта; стратегии выхода из конфликтной ситуации; динамика содержания конфликтов в течение морского рейса; культуральные, этнические различия как причины конфликтов в международных морских экипажах;
3. Практическая работа: диагностика стратегий поведения в конфликтной ситуации, доминирующего эго-состояния; моделирование ситуации конфликта в условиях рейса, где параметрами модели выступают особенности рейса, должности и личностные особенности (доминирующие стратегии поведения в конфликте и эго-состояния) членов экипажа, а предметом анализа – динамика конфликта и степень эффективности его разрешения.

*Домашнее задание:* пройти тестирование по методикам «Социально-психологические установки в мотивационно-потребностной сфере» О. Ф. Потемкиной, «Конфликтная личность» Е. П. Ильина, «Личностная агрессивность и конфликтность» Е. П. Ильина и П. А. Ковалева (Приложение 1).

### **Занятие 3.**

1. Большие социальные группы; классификация больших групп; основные понятия психологии устойчивых больших групп;
2. Психология больших стихийных групп: понятия внушения, заражения, подражания; паника как социально-психологическое явление; понятие и «формула» слуха, типы слухов; информационный голод как фактор условий морского рейса и феномен слухов; разновидности слухов в морских экипажах;
3. Практическая работа: моделирование ситуации возникновения слуха в морском экипаже, где параметрами модели выступают величина экипажа и разновидность слуха, а предметом анализа – способы купирования слуха; обобщение пройденного материала с учетом данных индивидуальной диагностики социально-психологических особенностей.

*Домашнее задание:* заполнение индивидуальной «психологической карты» (раздел социально-психологические особенности) (Приложение 2).

## **Список рекомендуемой литературы**

### *Основная литература*

1. Андреева Г. М. Социальная психология. М., 2000.
2. Лебедев В. И. Экстремальная психология. М., 2001.
3. Репин А. А. Психология, психогигиена и психопрофилактика труда плавсостава. М., 1979.

### *Дополнительная и справочная литература*

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М., 1999.
2. Большие социальные группы. Межгрупповые отношения / Социальная психология групп. Тексты. Выпуск IV / Под ред. Е. П. Белинской, О. А. Тихомандрицкой. М., 1998.
3. Вересоцкий Э. С., Парохин В. Н. Труд и отдых плавсостава. М., 1986.
4. Гришина Н. В. Психология конфликта. СПб., 2000.
5. Истомина О. А., Загороднюк Е. А. Социально-психологические характеристики роты курсантов // Вестник Морского государственного университета. Серия Гуманитарные науки. Вып. 6. Владивосток, 2005.
6. Истомина О. А., Орлова М. Ю. Морские экипажи: опыт социально-психологического изучения. Владивосток, 2005.
7. Калита В. В., Орлова М. Ю., Герасимова И. В., Павловский В. В. От традиций профессиографирования к модели специалиста морского

- флота // Вестник Гуманитарного института МГУ. Вып. 4. Владивосток, 2003.
8. Климов Е. А. Психология профессионала. М.; Воронеж, 1996.
  9. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Психология малой группы. М., 2001.
  10. Крысько В. Г. Социальная психология в схемах и комментариях. СПб., 2003.
  11. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 1997.
  12. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
  13. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Природа конфликта в организации // Социальная психология. Тексты. Выпуск III. М., 1998.
  14. Методики социально-психологической диагностики. Направленность личности / Сост. М. Ю. Орлова. Владивосток, 2001.
  15. Назаретян А. П. Агрессивная толпа, массовая паника, слухи. Лекции по социальной и политической психологии. СПб., 2004.
  16. Орлова М. Ю. Социальная и социально-психологическая компетентность личности профессионала // Вестник Гуманитарного института МГУ. Вып. 4. Владивосток, 2003.
  17. Орлова М. Ю., Волкова М. Н. Современная конфликтология: Учеб. пособие. Владивосток, 2003.
  18. Основы социально-психологической теории / Под ред. А. А. Бодалева, А. Н. Сухова. М., 1995.
  19. Парохин В. Н. Взаимоотношения командира с подчиненными на борту судна // Морской транспорт. Сер. Безопасность мореплавания. 1983. Вып. 5 (155).
  20. Парыгин Б. Д. Социальная психология. СПб., 2003.
  21. Ткаченко В. Д. К вопросу о свободном времени моряка. Киев, 1974.
  22. Управление персоналом / Под ред. А. И. Турчинова. М., 2002.
  23. Янчук М. Н. Темпоральность субъективной оценки психического состояния личности в особых условиях жизнедеятельности (на примере моряков гражданского флота): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2003.



## РАЗДЕЛ 2. Основные понятия и теоретические положения психологии группы

Отрасль психологической науки, которая изучает закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные включенностью их в социальные группы, а также психологические особенности самих этих групп, называется социальной психологией.

*Группа* – совокупность людей, объединенных любым признаком: общим пространством и временем существования, общей деятельностью, общей социальной и классовой принадлежностью, общими экономическими, этническими, психологическими и пр. характеристиками.

В течение жизни человек является членом многочисленных социальных групп, он формируется как бы в «пересечении» этих групп. С одной стороны, это определяет объективное место личности в системе социальных отношений; с другой стороны – личность оказывается включена в систему взглядов, представлений, норм и ценностей многочисленных групп, что отражается на содержании ее сознания.

### 2.1. Классификация групп

Классификацию групп можно представить в виде следующей схемы (рис. 1).

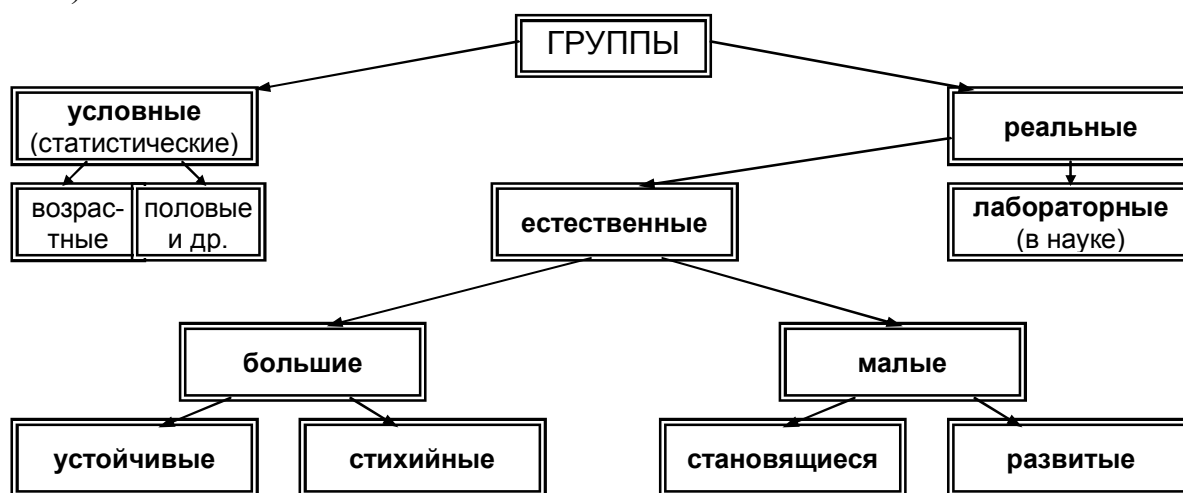


Рис. 1. Классификация социальных групп.

*Условные* – произвольная группировка людей, объединенных по какому-то общему признаку, используемая в различных видах статистического анализа (признаками могут быть возраст, пол, профессиональная принадлежность, уровень образования и др.).

*Реальные* – группы, в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности; реально существующие образования, в которых

люди определенным образом (хотя и в разной степени) осознают свою принадлежность к этим образованиям.

*Лабораторные* (или искусственные) – группы, которые произвольно создаются исследователями в интересах их научного изучения.

*Естественные* – все «остальное» многообразие групп, которые создаются «естественным» путем и функционируют в реальных жизненных ситуациях.

*Большие* – «макро»-группы, разнообразные по своему происхождению (классы, этносы (или нации), политические и общественные организации, религиозные конфессии, большие предприятия, толпы и др.).

*Устойчивые* (или организованные) – большие группы, характеризующиеся 3-мя признаками: а) длительностью существования (классы, нации и пр.); б) наличием специфических регуляторов поведения, которых нет в малых группах, – нравов, обычаев, традиций; в) наличием специфического языка, диалекта, слэнга.

*Стихийные* (или неорганизованные) – большие группы, характеризующиеся 2-мя признаками: а) непродолжительностью существования (болельщики на стадионе, толпа на городской площади при «массовых зрелищах» и пр.); б) наличием специфических психологических особенностей: механизмов внушения, заражения и подражания, циркуляцией слухов, иррациональностью.

*Малые* – небольшие по составу общности (2-40 человек), члены которых вступают в частые непосредственные контакты друг с другом, объединены общей совместной деятельностью.

*Становящиеся* – группы, находящиеся на разных стадиях развития, включая непродолжительно существующие группы (попутчики в небольшом путешествии и др.).

*Развитые* – группы давно созданные, отличающиеся наличием единства целей и общих интересов, высокоразвитой системы отношений, сплоченности и пр.

## 2.2. Психология малых групп

Наибольшее влияние на развитие человека оказывают малые группы, такие как семья, класс, трудовой коллектив, близкие люди, компании и пр. По определению, малая группа – «небольшая по составу группа, члены которой вступают в частые непосредственные контакты друг с другом, объединены общей совместной деятельностью», где:

- непосредственные контакты – это личное общение;
- совместная деятельность – это не просто «деятельность вместе», она является основой объединения людей в группе и обладает следующими признаками:

1) наличие у участников совместной деятельности единой цели (достижение которой недоступно одному участнику);



- 2) общая мотивация (побуждение работать, действовать вместе);
- 3) объединение, совмещение индивидуальных деятельностей (между участниками возникают взаимосвязь и взаимозависимость, задаваемые деятельностью);
- 4) разделение единого процесса деятельности на отдельные операции и их распределение между участниками;
- 5) координация индивидуальных деятельностей (согласованность с учетом временных, пространственных характеристик, темпа, интенсивности, ритмичности и пр.);
- 6) наличие для участников совместной деятельности единого конечного результата;
- 7) наличие единого пространства и одновременность выполнения индивидуальных деятельностей.

### Классификация малых групп

Существует несколько критериев классификации малых групп, помимо указанных выше (рис. 2).

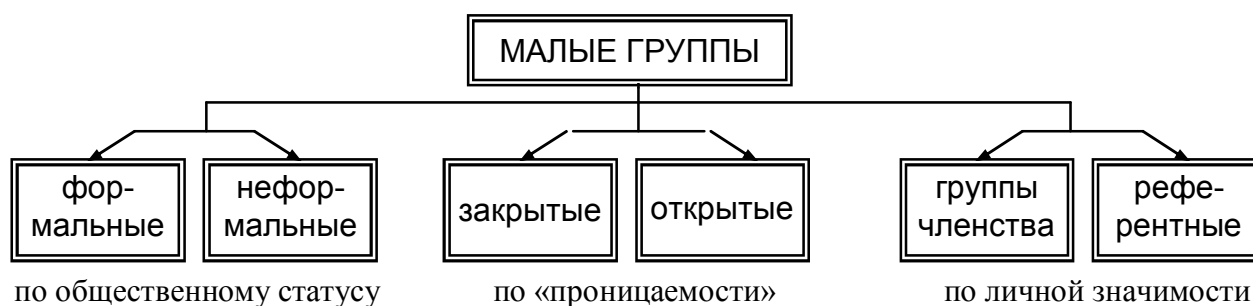


Рис. 2. Классификация малых групп.

*Формальные* (или официальные) – группы, которые имеют официально заданную извне структуру (в первую очередь – «вертикаль власти»), официальный общественный статус (например, коллектив фирмы).

*Неформальные* (или неофициальные) – группы, которые образуются спонтанно, на основе личных предпочтений, не имеют официального общественного статуса (например, компания друзей).

*Закрытые* – под термином подразумевается как «закрытость границ» группы (смена состава группы происходит болезненно, новичку попасть в такую группу крайне сложно), так и «непроницаемость» для влияния общества (педагогического, психологического и пр.).

*Открытые* – группы, «открытые» для взаимодействия с другими, для влияния со стороны окружающих.

*Группы членства* – группы, в которые люди входят в действительности, членами которых являются.

*Референтные группы* (от англ. reference – компетенция, ссылка) – «эталонные» или личностно «значимые» группы, на которые люди ориентируются в своих интересах, предпочтениях, симпатиях и антипатиях.

Группы членства и референтные группы по отношению друг к другу могут располагаться следующим образом (рис. 3).

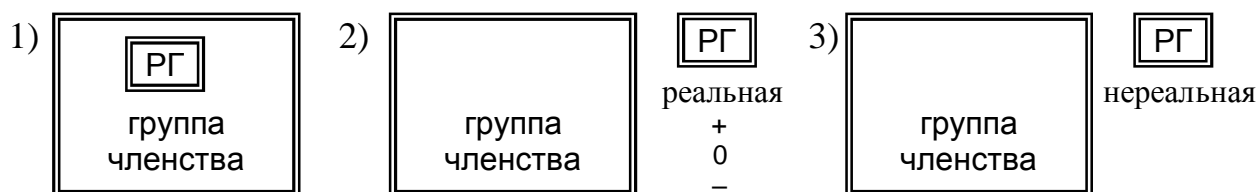


Рис. 3. Варианты взаиморасположения группы членства и референтной группы.

В первом случае референтная группа располагается внутри группы членства. Такое расположение является оптимальным и означает, что человек находит в своей группе (семье, компании, учебной группе, трудовом коллективе и пр.) людей, которые для него авторитетны, на которых он ориентируется и «равняется».

Во втором случае референтная группа является реально существующей группой и находится вне группы членства. На рисунке условно обозначено, что отношения между группой членства и референтной группой могут быть благополучными (+), нейтральными (0) либо конфликтными (-); соответственно, характер этих отношений влияет на то, насколько психологически комфортно будет чувствовать себя человек в своей группе.

В третьем случае референтная для человека группа является «нереальной» (в норме это, как правило, герои кинофильма или художественного произведения).

Референтные группы выполняют 2 функции – эталонную (группа служит для человека образцом, системой отсчета для оценки себя и других) и нормативную (человек перенимает нормы поведения и речи, ценности и социальные установки данной группы).

Помимо рассмотренных основных, существуют *дополнительные критерии классификации* групп:

1) степень вовлеченности во взаимодействие с другими социальными образованиями; по данному критерию выделяют две противоположные разновидности групп:

- группы в условиях относительной социальной изоляции («отделенные» от общества, контактирующие с ограниченным количеством людей – заключенные в местах лишения свободы, коллективы на полярных, орбитальных станциях, в геологических экспедициях, в автономных морских рейсах);

- группы с чрезмерными социальными контактами (например, семьи знаменитостей, которые регулярно оказываются в центре внимания журналистов, поклонников);

2) степень «контроля» над окружающей средой; по данному критерию также выделяются две противоположные разновидности групп:

- группы с низким уровнем контроля над окружающей средой (живущие возле нерегулярно действующего вулкана семьи, работающие в осо-

бых или экстремальных условиях профессиональные команды – космонавты, пожарные, моряки и др.);

– группы с высоким уровнем контроля над окружающей средой (например, команды специалистов, профессиональная деятельность которых подразумевает именно контроль – диспетчеры портов, аэропортов и др.).

### **Групповая динамика**

Потребность человека чувствовать себя причастным к какой-либо группе конкретизируется в трех целях:

- ощущать свою интеллектуальную состоятельность (состоятельность в деятельности);
- строить и поддерживать приемлемые отношения с членами группы (коммуникативная состоятельность);
- вносить свой особый вклад в жизнь социальной группы (личностная состоятельность).

Выполнение группой различных функций удовлетворяет потребности ее членов в позитивном росте, общении, ощущении своей личностной состоятельности и уникальности, самоутверждении и т. п.

*Групповая динамика* – это развитие малой группы, обусловленное взаимоотношением членов группы между собой, а также внешним воздействием на группу.

Описание и анализ групповой динамики конкретной группы включает в себя следующие основные характеристики:

- 1) цели группы;
- 2) нормы группы;
- 3) структура группы;
- 4) сплоченность группы;
- 5) фазы развития группы;
- 6) феномен группового лидерства.

#### ***Цели группы***

*Цели группы* – это наиболее значимые для группы предметы, явления, задачи и объекты, достижение и обладание которыми составляет существо ее деятельности. Цели группы представляют собой «обобщенную вариацию» личных целей членов данной группы.

Цели могут быть близкими и дальними, общественно значимыми или важными только для конкретной группы – в зависимости от того, какую роль в социальной жизни они играют.

#### ***Нормы группы***

*Нормы группы* – это правила (иногда негласные) регуляции поведения членов группы на основе общего представления о должном.

«Регуляция поведения» подразумевает самые различные аспекты: каким образом члены группы должны выражать эмоции по отношению друг к другу (например, в целом диапазон выражения положительных эмоций может варьировать от словесной формы до жарких объятий, отрицательных – от словесной формы до физической агрессии), как должны разговаривать (допустимы ли нецензурные выражения, ирония, сарказм и пр.), как должны одеваться, могут ли быть непунктуальными и т. д. Именно групповые нормы отличают одну группу от другой.

Нормы вырабатываются в совместной групповой жизнедеятельности и возникают в результате:

- преследования общих целей;
- стремления сохранить стабильность группы;
- подражания другим группам;
- страха перед санкциями (внешними и внутренними).

Усвоение норм группы и следование им является показателем включенности индивида в группу; нарушение групповых норм, как правило, карается (групповыми «санкциями»). Нормы, выработанные малой группой, защищаются ее членами.

Существует несколько механизмов формирования норм группы:

○ *конформизм* – изменение поведения или убеждений человека под влиянием реального или воображаемого давления группы. Конформизм может быть двух видов:

- *внешний конформизм*, или «уступчивость» – когда человек изменяет только поведение, тогда как его мнение остается прежним;
- *внутренний конформизм*, или «одобрение» – когда человек меняет не только поведение, но и свое мнение, начинает разделять взгляды и убеждения членов группы.

Разные люди обладают разной степенью конформности, которая зависит от: пола, возраста, личностных особенностей, степени уверенности человека в своей компетентности в том или ином вопросе, желания стать членом какой-то определенной группы, особенностей профессиональной деятельности и др.

○ *нормативное давление большинства* – процесс оказания большинством членов группы воздействия на человека, с тем, чтобы он принял нормы группы. Способы «давления» на человека могут быть различными: и прямые словесные высказывания («ты больше так не делай», «у нас это не принято» и пр.), и «бойкот», и различные невербальные (мимические, жестовые и т. п.) проявления (например, ухмылки, осуждающе сдвинутые брови, покручивание пальцем у виска). Особенностью данного механизма является то, что при давлении большинства человек подвергается стрессу.

○ *нормативное влияние меньшинства* – процесс, при котором формирование норм в группе происходит по инициативе и под влиянием не большинства членов группы, а одного или нескольких ее членов. Этот механизм значительно более «тонкий», чем давление большинства, и также имеет две разновидности:

– нередко таким «меньшинством» оказывается лидер группы – он нарушает правила и нормы группы, вносит в них изменения. Этот процесс называется «идиосинкразическим кредитом»: группа как бы прощает лидеру нарушение норм за его прошлые заслуги, кроме того, поскольку он лидер, доверяет ему, верит («в кредит») в то, что он принесет пользу. При этом лидер в данном случае идет на определенный риск – если он не оправдает доверия группы, то может потерять свое лидерство;

– в качестве «меньшинства» может оказаться не только лидер группы, но и рядовые ее члены. Есть несколько факторов, способствующих тому, чтобы группа к ним прислушалась: уверенность в своей правоте, устойчивость отстаиваемого ими мнения, умение аргументировать свое мнение и др.

### ***Структура группы***

Прежде, чем перейти к описанию структуры малой группы, необходимо развести это понятие с понятием «композиции» группы.

*Композиция группы* – эта характеристика, отражающая своеобразие индивидуального состава малой группы (по полу, возрасту, профессиональной принадлежности, личностным особенностям членов группы и пр.). Композиция группы может быть однородной и неоднородной, психологически совместимой и несовместимой. При этом критерий, по которому судят о композиции группы, зависит от того, какие качества важны для группы в каждом конкретном случае.

*Структура группы* (лат. *structura* – строение, расположение, порядок) – определяется положением каждого человека в группе. Однако в различных подсистемах внутригрупповых отношений один и тот же человек может занимать разное положение. Для более точной характеристики места каждого индивида в структуре группы используют следующие понятия:

○ позиция – обозначает официальное положение члена группы в той или иной подсистеме отношений (в формальных группах). От позиции зависит мера формального влияния индивида на поведение остальных (например, староста группы);

○ статус – это неформальная, социально-психологическая характеристика положения человека в группе, степень его авторитетности для других;

○ внутренняя установка – это личное, субъективное восприятие индивидом своего собственного статуса, то, как человек оценивает свое положение, свой авторитет и степень своего влияния. Статус и внутренняя установка могут совпадать или не совпадать;

○ роль (социальная) – определяется как нормативно заданный, одобряемый образец поведения, ожидаемого от человека другими членами группы. Роль может быть приобретена (или заявлена) в группе по собственной воле, а может быть навязана индивиду группой. Войдя в свою роль, человек постепенно привыкает к ней, старается вести себя в соответствии с ней.

Таким образом, положение человека в группе не может быть описано «одномерно». Разновидности групповых структур представлены на рис. 4.



Рис. 4. Виды структуры группы.

Формальная структура – «строение» группы по «позициям», которое определяется штатным расписанием, должностными обязанностями сотрудников и т. д. Формальная структура может быть только в официальных группах (рис. 5).

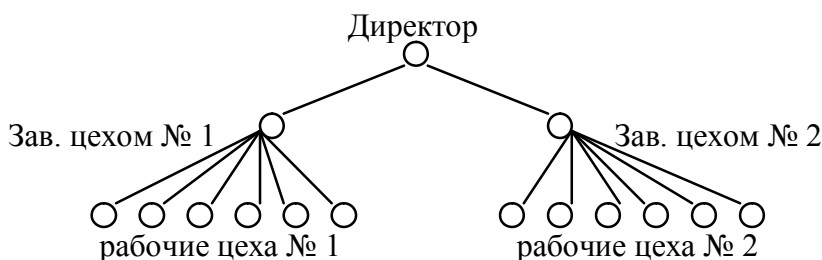


Рис. 5. Пример формальной структуры группы<sup>3</sup>.

Неформальная структура (или структура каналов коммуникации, или структура коммуникативных сетей) – структура взаимодействия (общения, обмена информацией), которая возникает спонтанно в результате межличностного общения членов группы. Неформальная структура формируется не только в неофициальных, но и в официальных группах. Выделяют следующие типы неформальных структур (рис. 6).

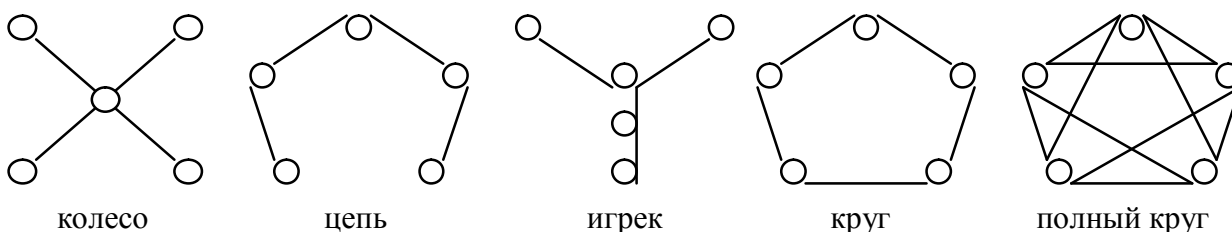


Рис. 6. Типы неформальных структур (структур коммуникации в группе)<sup>4</sup>.

Указанные типы, в свою очередь, делятся на два более крупных – централизованные («колесо» и «игрек» имеют центр взаимодействия – лидера, который связывает между собой других участников) и децентрализованные («цепь», «круг», «полный круг» не имеют такого центра, в данном случае все участники равны)<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Кружками обозначены члены группы.

<sup>4</sup> Кружками обозначены члены группы, линиями – «каналы» коммуникации.

<sup>5</sup> Неформальная структура группы исследуется в социальной психологии методом социометрии: каждому члену группы предлагают выбрать из всей группы тех, кто для него наиболее «важен» (причем критерий выбора может быть разным – и

Что касается ролевой структуры, то исследователи выделяют следующие социальные роли, чаще других встречающиеся в группах:

- «лидер» (является живым олицетворением групповых норм и ценностей, побуждает группу к действиям);
- «эксперт» («профессиональный» лидер группы, имеет навыки и способности, которые группе требуются или которые другие члены группы уважают);
- «крайний» (вечно отстающий член группы, на нем «отрабатываются» групповые нормы поведения);
- «противник» (оппозиционер, активно выступающий против лидера);
- «мученик», «жертва», «нытик» (вечно взывает о помощи и одновременно отказывается от нее);
- «моралист», «защитник», «спасатель» (всегда прав, вечно на защите справедливости);
- «перехватчик» (захватывает инициативу у лидера, приписывает заслуги себе или группе);
- «любимчик» (эмоциональная звезда группы);
- «палач», «агрессор» (осуществляет карательные санкции по отношению к провинившимся);
- «провокаатор»;
- «шут».

У одного и того же члена малой группы может быть одновременно несколько ролей. Чтобы объяснить, как в группе «возникают» социальные роли, А. В. Петровский предложил модель «значимого Другого» (рис. 7).

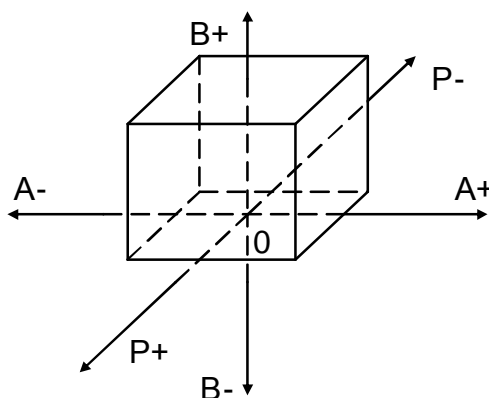


Рис. 7. Трёхфакторная модель «значимого Другого».

В формировании ролей участвуют три фактора – «власть» (В), «референтность» (Р) и «аттракция» (А):

- «власть» – статус власти (позиция, властные полномочия индивида); при этом В+ отражает наличие властных полномочий у человека, а В- отра-

---

эмоциональный, и профессиональный и др.); далее анализируют взаимные и не-взаимные выборы членов группы, на основании чего выстраивают схему связей в группе.

жает его «подчиненность» (человек – «объект», на который оказывается властное влияние);

– «референтность» – авторитет человека, который обнаруживается в том, что окружающие признают за ним право принимать ответственные решения в важных для группы обстоятельствах, полагаются на его честность, принципиальность, справедливость, компетентность и др. Авторитет может основываться на личных и на профессиональных качествах человека. P+ означает, что член группы авторитетен, P- – что человек не просто не авторитетен, он «антиреферентен» (если он, например, посоветует посмотреть кинофильм, то именно из-за похвалы данного человека фильм не вызовет интереса);

– «аттракция» – эмоциональное отношение к человеку (насколько он симпатичен или несимпатичен членам группы); A+ означает, что человек вызывает симпатию у членов группы, A- – антипатию.

Сочетание выраженности того или иного фактора и дает «роли», например:

– «кумир» – некто наиболее эмоционально привлекательный, обожаемый, непререкаемо авторитетный, но не имеющий формальной власти (B0P+A+);

– «компетентный судья» – высокостатусный по позиции в группе, авторитетный, знающий руководитель, но не вызывающий симпатии, хотя и не антипатичный (B+P+A0);

– «советчик-компьютер» – человек не располагает высокой властной позицией, не вызывает особых симпатий или антипатий, но члены группы подчиняются ему, считаются с его решениями, понимая, что в данной области он реальный авторитет и, отказываясь от его советов и рекомендаций, можно проиграть (B0P+A0);

– «деревенский дурачок» – не располагающий властными полномочиями, глупый, но всем очень симпатичный человек (B0P0A+);

– «кондовый начальник» – субъект, наделенный властью, но не авторитетный в группе; беззлобный и потому не вызывает ни симпатий, ни антипатий (B+P0A0).

В качестве примеров приведены далеко не все возможные роли. В любой группе всех ее членов можно «проранжировать» по этим факторам (за исключением фактора «власти», характерного только для формальных групп).

Изображенный на рисунке куб символизирует следующее правило: как газ заполняет весь предоставленный ему объем, так и в группе «заполняются» все вакантные роли. Если, например, группа «привыкла» к тому, что в ней есть «деревенский дурачок», то в случае, если этот человек «выбывает» из группы, а на его место приходит другой, данную роль группа попытается «поручить» или «навязать» новичку. «Примет» ли он ее покорно либо будет отстаивать другое «место» в системе отношений – зависит от его собственных качеств.



Социальные роли могут быть также классифицированы по следующим критериям:

- 1) в зависимости от принятия человеком его ролей:
  - нулевые (обозначаются формально, человек их не принимает);
  - ритуальные (выполняются человеком без внутренней заинтересованности);
  - личностно-принятые (исполняются человеком старательно);
- 2) в зависимости от «направленности» человека:
  - ориентированные на решение задачи: инициирование; информационный поиск; передача информации; передача мнений, оценок и чувств по поводу обсуждения; прояснение и проработка; координирование; оценивание; обеспечение консенсуса;
  - ориентированные на общение, поддержание отношений в группе: ободрение и поддержка; гармонизация отношений; посредничество; обеспечение компромисса;
  - ориентированные на себя: блокирование и отвержение; агрессивность; уход; доминирование; стремление исповедаться; запрашивание помощи.

### ***Сплоченность группы***

*Сплоченность* – это формирование особого типа связей в группе, которые позволяют превратить группу в психологическую общность людей, в сложный психологический организм, живущий по своим собственным законам.

Существует немало теорий, так или иначе объясняющих феномен сплоченности людей в группах. Наиболее известная из них – стратометрическая концепция (от лат. *stratum* – слой), согласно которой существует три «слоя» сплоченности группы (рис. 8).

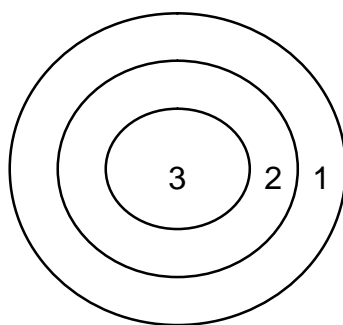


Рис. 8. Три слоя сплоченности группы.

1 слой (*внешний*) – это сплоченность на основе непосредственных эмоциональных контактов между членами группы («нравится – не нравится»), межличностных неформальных отношений, независимых от той деятельности, которую выполняет группа. Сплоченность здесь проявляется как «эмоционально-коммуникативное объединение», выражающееся, например, в тех или иных характеристиках социально-психологического климата (как «эмоциональной атмосферы» группы).

2 слой (ЦОЕ или «ценностно-ориентационное единство») – это сплоченность на основе совпадения мнений, оценок, установок и позиций членов группы по отношению к объектам (лицам, идеям, событиям и пр.), наиболее значимым для группы в целом – для осуществления общей деятельности, достижения целей данной группы. На индивидуальном уровне «ценностно-ориентационное единство» проявляется как развитая мотивация каждого члена группы к совместной деятельности и идентификация с группой (то есть чувство принадлежности именно данной группе).

3 слой (ядерный, или *центральное ядро*, или «предметно-ценностное единство») – это сплоченность на основе единства цели совместной деятельности. Как правило, члены группы по-разному относятся к той деятельности, которую выполняет группа, к ее цели: для кого-то она лично значима, другие считают, что она важна только в некоторой степени, третьи вообще не считают ее важной и «вынужденно» включаются во взаимодействие. Если группа сплочена на уровне «ядра» – значит, она сплочена максимально. На индивидуальном уровне данный слой сплоченности проявляется как наиболее значимые мотивы принадлежности к группе, включенности в совместную деятельность, которые даже не всегда осознаются человеком.

### ***Фазы развития группы***

Возникновение формальной малой группы обусловлено общественно-экономическими причинами: с одной стороны, общество и его экономика создают необходимые для себя «ячейки»; с другой стороны – каждый человек, находясь и живя в обществе, стремится примкнуть к каким-то группам (в силу их социальной значимости, престижности профессиональной деятельности, которой они занимаются, для самоутверждения и пр.).

Возникновение неформальных малых групп, как правило, ученые объясняют тем, что малая группа выступает как та среда, в которой человек удовлетворяет потребности, связанные со сферой человеческого общения (наиболее часто в пример приводится «аффилиативная потребность» – потребность в общении, в эмоциональных контактах, в дружбе, во взаимопонимании, в любви).

Однако, несмотря на разные причины и способы возникновения, любая группа (и формальная, и неформальная) проходит несколько закономерных этапов развития. Рассмотрим два наиболее распространенных подхода к вопросу о фазах развития группы.

Первый подход, представленный в современной социальной психологии, утверждает, что группа по мере своего превращения в команду проходит следующие стадии развития (рис. 9):

○ *формирование* характеризуется установлением отношений между членами команды, взаимным выражением вежливости, внимательности, бдительности по отношению друг к другу, недоверием, скрытностью в проявлении своих подлинных черт и особенностей, демонстрацией другим приемлемых и наиболее желательных «масок»;

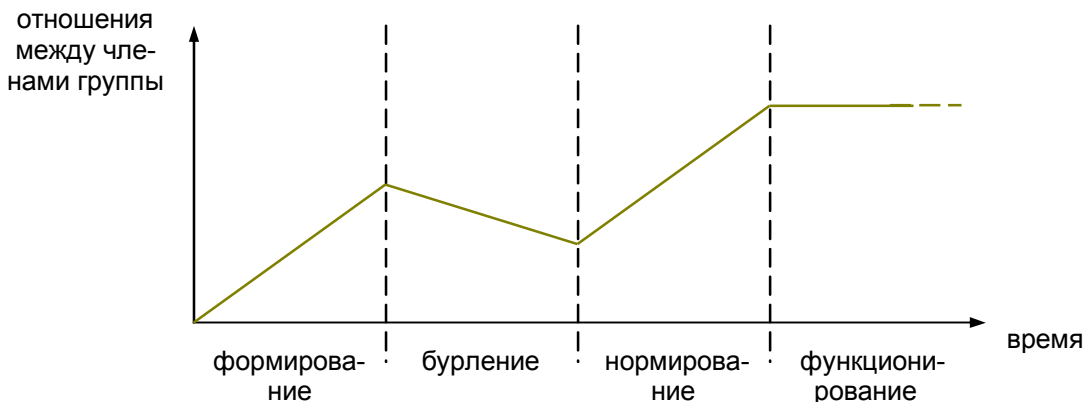


Рис. 9. Фазы развития группы (1 подход).

○ *бурление (конфликты)* характеризуется внутренней борьбой, обусловленной взаимной адаптацией членов команды, выявлением подлинных особенностей каждого, снятием личных масок в общении, конфронтацией в отношениях, улаживанием конфликтов. На данной стадии возможны потери тех членов группы, которые не выдержали испытания вхождения в команду. Стадия бурления (конфликта) – обязательный и неизбежный этап развития группы;

○ *нормирование (стабилизация)* состоит в упорядочении и развитии отношений, выявлении источников конфронтации, оценке компетентности друг друга, выработке норм группы;

○ *функционирование* характеризуется возникновением взаимной близости, зрелостью, гибкостью, открытостью, эффективностью отношений, взаимной поддержкой, соучастием, терпимостью. На данной стадии в полной мере обеспечивается высокая эффективность деятельности, направленной на достижение совместной цели.

Второй подход предполагает обусловленность развития группы двумя факторами: *во-первых*, степенью опосредованности межличностных отношений в группе содержанием совместной деятельности; *во-вторых*, общественной значимостью этой деятельности (рис. 10).

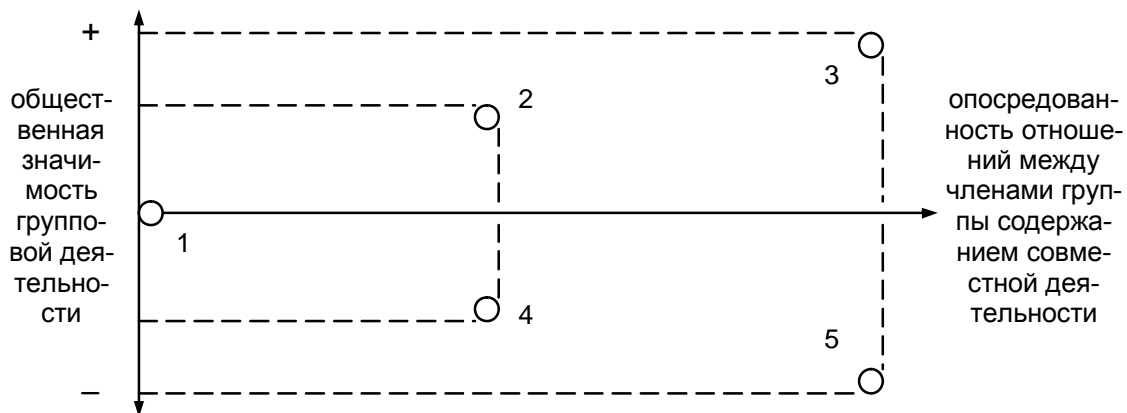


Рис. 10. Фазы развития группы (2 подход).

На основе этих критериев выделяют следующие фазы группового развития<sup>6</sup>:

○ *диффузная группа* (№ 1 на рис. 10) – только что созданная группа, простая общность людей, совместной деятельности еще нет. Отношения между членами такой группы устанавливаются при непосредственных контактах (на основе их частоты и привлекательности) и не зависят от целей, содержания и ценностей общегрупповой деятельности;

○ *группа-ассоциация* (№ 2 на рис. 10 – «просоциальная», № 4 – «асоциальная»<sup>7</sup>) – развивающаяся малая группа. Этап развития, когда принадлежность к группе начинает осознаваться индивидом как необходимое условие эффективности дальнейших действий. В такой группе межличностные отношения уже опосредуются содержанием, целями и ценностями общегрупповой деятельности; однако преобладающую роль в этих отношениях еще играет эмоциональный фактор (например, личная симпатия или антипатия). Этот этап по-другому называется *группа-кооперация*. Два названия одного этапа соотносятся с двумя сферами жизнедеятельности группы (эмоциональной и деловой). Термин «кооперация» подчеркивает тот факт, что содержание совместной деятельности становится для каждого члена группы значимым;

○ *группа-коллектив* (№ 3 на рис. 10) – высший уровень развития группы. Межличностные отношения в группе опосредуются личностно значимым и общественно ценным характером групповой деятельности. Противоположностью коллективу является *группа-корпорация* (№ 5 на рис. 10) – отношения между ее членами, как и в коллективе, опосредованы содержанием совместной деятельности, но содержание групповой деятельности является антисоциальным, антиобщественным (например, организованные преступные группировки).

### ***Феномен группового лидерства***

В английском языке слово «leader» означает одновременно «руководителя, главу, лидера, вождя». Однако для психологии малых групп принципиально важно различие «лидера» и «руководителя» (англ. manager – управляющий, заведующий, директор), несмотря на то, что между ними есть определенное сходство.

---

<sup>6</sup> На рисунке 10 кружками обозначены фазы развития группы, пунктирными линиями – проекции на оси-факторы. Данный подход необходимо изучать с учетом стратометрической концепции сплоченности (см. стр. 17-18).

<sup>7</sup> По общественной «полезности», «значимости» цели группы делятся на просоциальные (общественно значимые, полезные), асоциальные (негативная общественная направленность, но не приносят обществу особого вреда), антисоциальные (приносят обществу вред, не соответствуют нормам общества – криминальные группы).

○ *Общее в лидерстве и руководстве:*

– лидерство и руководство – это процессы, обеспечивающие управление группой, организацию деятельности членов группы с целью достижения максимального эффекта совместной деятельности;

– лидерство и руководство – это персонифицированные формы социального контроля;

– лидерство и руководство сходны по целевым функциям: стимулируют групповую деятельность; нацеливают малую группу на решение определенных задач; обеспечивают средства достижения (решения) этих задач.

○ *Различия между лидерством и руководством:*

– руководство может быть только в формальных группах, а лидерство – и в формальных, и в неформальных;

– руководство – это регламентированный обществом правовой процесс, а лидерство – это психологическая характеристика поведения определенных членов группы;

– руководство внешне задано, возникает целенаправленно под контролем социальной структуры, а лидерство – возникает стихийно в результате внутренних психологических процессов в малой группе;

– руководство стабильно, а лидерство – менее стабильно, более динамично и ситуативно;

– руководство – элемент макросреды (руководитель представляет малую группу в более широкой социальной системе), а лидерство – элемент микросреды (сфера деятельности лидера – сама малая группа);

– руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как «организации», а лидер – регулирует, в основном, межличностные отношения в группе;

– процесс принятия решения у руководителя более сложен (учитывает множество обстоятельств, необязательно коренящихся внутри данной группы), а у лидера – менее (принимает непосредственные решения относительно группы, исходя из «внутригрупповой» целесообразности);

– руководитель обладает определенной и регламентированной системой санкций (способов поощрения и наказания) по отношению к членам группы, а лидер – может использовать лишь средства личного влияния (убеждение, внушение и пр.).

Учитывая указанные различия, феномен лидерства вызывает особый интерес исследователей психологии группы – почему некоторые люди «вдруг» становятся лидерами, оказываются очень влиятельными в группах – не менее, а иногда и более, чем руководители этих групп?

*Лидер* – это самая авторитетная в группе личность, за которой все остальные члены группы признают право принимать ответственные решения в значимых для группы ситуациях.

Существует несколько подходов к объяснению происхождения лидерства:

○ *теории черт*, «лозунг» которых можно сформулировать следующим

образом – «лидерами не становятся, ими рождаются». В рамках данного подхода было разработано несколько теорий, однако все они предлагают совершенно различный набор «черт» (которые способствуют тому, чтобы человек стал лидером) и сходятся в отношении только 4-х характеристик:

- интеллект выше среднего, но не «гениальный»;
- инициатива, самостоятельность и находчивость;
- уверенность в себе, высокий уровень притязаний, высокая и при этом «дифференцированная» самооценка (знание разных сторон своей личности, а не просто «любовь к себе в целом»);
- фактор «вертолета» (helicopter) – способность «подниматься» над частностями ситуации и «видеть» ее целостно (в более широком контексте «здесь и сейчас», а также с элементами предвидения, просчета вероятностей развития событий в будущем и т. п.);

○ *ситуационные теории*, согласно которым лидерство – это продукт сложившейся ситуации. Соответственно, в разных ситуациях различные члены группы могут стать лидерами; вероятность того, станет ли конкретный член группы лидером, зависит от того, попадет ли когда-нибудь данная группа в ситуацию, при которой важными и востребованными окажутся качества (личные или деловые) этого человека. При этом существует только два «типа»:

– лидер, ориентированный на задачу – такие лидеры более успешны в очень благоприятных или, наоборот, в очень неблагоприятных для группы условиях;

– лидер, ориентированный на людей – такие лидеры более успешны в умеренно благоприятных для группы условиях;

○ *синтетические теории*, которые признают вклад в лидерство и личностных черт, и ситуаций, но обращают внимание на то, что лидерство – это еще и «функция» группы, результат межличностных отношений. Поэтому при анализе конкретных групп необходимо учитывать и характер деятельности, которую выполняет группа, и условия этой деятельности, и особенности состава группы (включая личностные черты ее участников), и характеристики группы как целого – уровень ее сплоченности, стадию развития и пр.

С одной стороны, такой подход позволил выделить различные типы лидерства, например:

- лидер-вдохновитель (предлагает программу действий);
- лидер-организатор (организует работу группы по уже существующей «программе»);
- лидер-эрудит (является носителем важной для группы информации);
- лидер-генератор эмоционального настроения, и др.

С другой стороны, то, какой (какие) тип (типы) лидерства «понадобятся» группе, зависит от деятельности группы<sup>8</sup>, а кто именно из членов группы станет лидером – от всех остальных перечисленных выше характеристик.

---

<sup>8</sup> Например, исследования показали, что для спортивных и для научных коллективов «нужны» разные типы лидерства.

## Руководство

*Руководитель* – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование группы (коллектива) перед назначившей (избравшей, утвердившей) его инстанцией и располагает строго определенными возможностями санкционирования – наказания и поощрения – подчиненных для воздействия на их производственную (научную, творческую и пр.) активность.

Выделяют два типа управленческих функций:

- *производственные* – в них руководитель выступает как специалист того или иного производства;
- *социально-психологические* – реализуются руководителем в системе «человек-человек»<sup>9</sup>.

Степень эффективности руководителя при реализации производственных функций обусловлена его знаниями, умениями и навыками как профессионала в конкретной сфере производства, а потому достаточно легко прогнозируема; тогда как степень его эффективности при реализации социально-психологических функций – величина значительно более вариативная, менее прогнозируемая, поскольку оказывается зависимой как от личностных<sup>10</sup> и «стилевых» качеств самого руководителя, так и от группы, которой он руководит.

*Стиль руководства* – стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных и субъективных условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя<sup>11</sup>.

К характеристикам стиля относятся: активность-пассивность руководителя в управленческом взаимодействии с подчиненными; единоначалие-коллегиальность при принятии руководителем решения; ориентация только на производственные или на производственные и социальные задачи; директивный (приказывающий) или побудительный характер воздействия на подчиненных при побуждении их к действию; ориентация на развитие самостоя-

---

<sup>9</sup> Такие как: сбор и преобразование информации; планирование деятельности; выработка и принятие управленческого решения; мотивация членов группы; организация деятельности членов группы; регулирование и координация деятельности членов группы; учет и контроль эффективности деятельности; обучение и воспитание членов группы.

<sup>10</sup> К личностным характеристикам относятся: особенности мотивационно-потребностной сферы руководителя, «направленность» его личности, коммуникативные и организаторские склонности, способности и пр.

<sup>11</sup> Факторы, влияющие на формирование стиля руководства: тип организации; характер деятельности группы, организации; стабильность или динамичность организации; личные качества руководителя; личные качества подчиненных; структура организации; особенности ситуации; экология группы, организации.

тельности и инициативности подчиненных или на регламентацию их активности; дистанционные или контактные отношения с подчиненными; ориентация на централизацию или децентрализацию информационных потоков в группе; наличие или отсутствие обратной связи между руководителем и группой.

Беря за основу то или иное сочетание данных характеристик, исследователи выделяют следующие стили руководства (рис. 11).

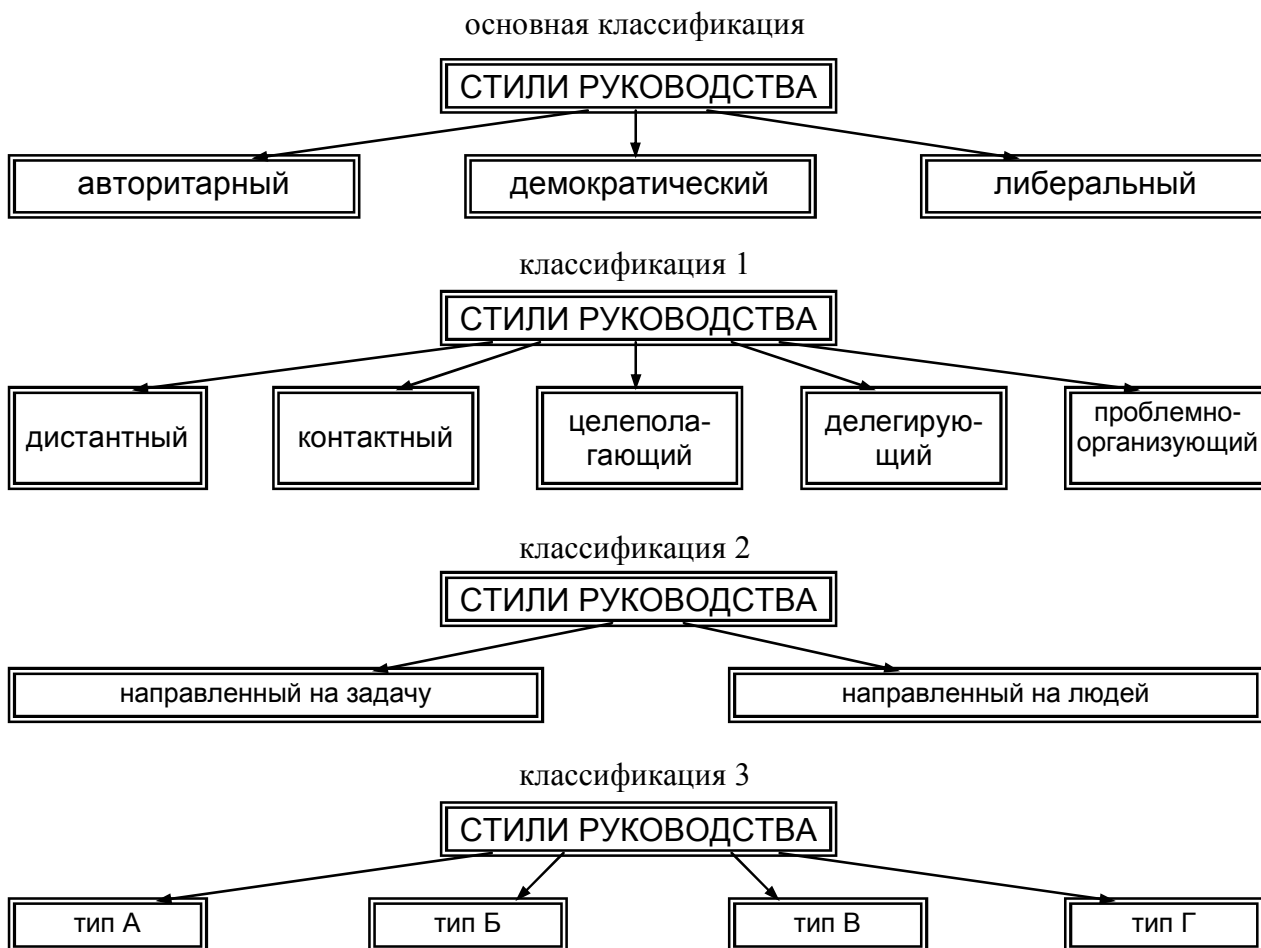


Рис. 11. Типы стилей руководства.

Где:

1) по «основной» классификации, в основу которой положен комплекс стилевых характеристик:

- *авторитарный* стиль (директивный, автократический) – руководитель сам принимает решения, на подчиненных воздействует преимущественно приказами, распоряжениями, не подлежащими обсуждению; над всеми действиями подчиненных осуществляется жесткий контроль, инициатива пресекается; в крайних формах – это «тирания», грубость, пренебрежение достоинством людей, безнравственность, жестокость;

- *демократический* стиль (коллегиальный) – руководитель активизирует группу на общую разработку решений и коллективную их реализацию, организует систематический обмен информацией, мнениями; на подчиненных влияет убеждением, советами, доказательствами; сотрудники в полной



мере могут реализовать свои творческие возможности, их инициатива поощряется, им предоставляется относительная самостоятельность в выборе способов решения групповой задачи; справедливое отношение к подчиненным способствует формированию у них доброжелательности, готовности к сопереживанию и поддержке;

– *либеральный* стиль (попустительский, нулевой, нейтральный, номинальный, анархичный) – у руководителя низкий уровень требований к подчиненным, главные способы влияния на них – просьба, информирование; контроль ослаблен; руководитель фактически уклоняется от управления группой;

2) по классификации 1, в основу которой положено два критерия – степень взаимодействия руководителя с подчиненными и способы организации их деятельности:

– *дистантный* – руководитель «дистанцируется» от подчиненных, взаимодействие и контакты с ними сводит к необходимому минимуму;

– *контактный* – руководитель вступает в общение с подчиненными, как деловое (в том числе при принятии решений), так и эмоциональное (неформальное, межличностное);

– *целеполагающий* – руководитель ставит перед подчиненными задачи (цели);

– *делегирующий* – руководитель «делегирует» (поручает) полномочия и ответственность за выполнение групповых задач своим подчиненным, распределяет их между членами группы;

– *проблемно-организующий* – руководитель привлекает к решению управленческих задач весь коллектив, организует групповое обсуждение проблемы;

3) по классификации 2, в основу которой положена доминирующая ориентация, направленность руководителя:

– *направленный на задачу* – для руководителя основной, ведущей является деятельность группы, производственная задача; ради нее он может пренебрегать отношениями с людьми, заботой о подчиненных; такие руководители эффективны либо в очень хорошо, либо в очень плохо контролируемых ими условиях жизнедеятельности группы;

– *направленный на людей* – руководитель направлен на установление доброжелательных межличностных отношений, социально-психологические функции для него являются ведущими; заботится о подчиненных, стремится сплотить коллектив и пр.; такие руководители наиболее эффективны при умеренном контроле над ситуацией функционирования группы<sup>12</sup>;

4) по классификации 3, в основу которой положена степень внимания руководителя к информации, исходящей от подчиненных:

– *тип А* – руководитель в большой степени ориентирован на общение

---

<sup>12</sup> Иногда выделяют 3-й стиль – в котором доминирует направленность руководителя на себя.

с подчиненными – побуждает их к высказыванию своих мнений, внимательно выслушивает, стремится учитывать полученную информацию в работе;

– тип Б – руководитель ориентирован на общение с подчиненными (и даже побуждает их к высказываниям), однако никак не использует полученную информацию в своей работе;

– тип В – руководитель ориентирован на общение с подчиненными лишь в рамках своего понимания «целесообразности» такого общения; он побуждает подчиненных к высказыванию ими своего мнения и даже внимателен к ним, но – только до тех пор, пока, как он считает, «это помогает работе»; в остальных случаях руководитель ограничивает общение (хотя к нему и обращаются);

– тип Г – руководитель не ориентирован на общение с подчиненными; он не считает нужным ни побуждать их к высказываниям своего мнения, ни выслушивать деловые предложения либо личные просьбы; даже если подчиненные по собственной инициативе информацию ему предоставляют, он не стремится учитывать ее в работе.

Помимо особенностей стиля руководства, немаловажным является «соотношение» руководства и лидерства в малой группе (рис. 12).

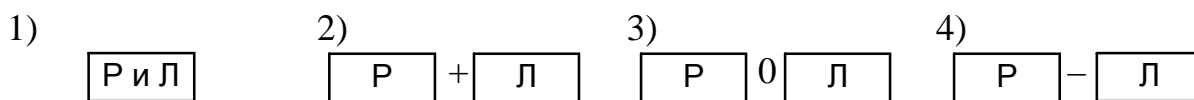


Рис. 12. Типы «соотношения» руководства и лидерства в малой группе.

На рисунке условно обозначены четыре возможных варианта:

– в первом случае руководитель и лидер группы – одно и то же лицо; многими исследователями такое положение считается наилучшим, поскольку один человек осуществляет управление группой и в формальной, и в неформальной сферах;

– во всех остальных случаях руководитель и лидер – это разные члены группы, отношения между которыми могут складываться либо позитивно (2 – они сотрудничают друг с другом, помогают друг другу, таким образом, управление группой происходит согласованно, сразу в двух сферах – формальной и неформальной), нейтрально (3 – управление группой может оказаться рассогласованным) либо негативно (4 – наихудшее положение – когда лидер и руководитель находятся в конфликте, в группе ухудшаются отношения, она дробится на враждебные друг другу микрогруппы и т. п.).

## Общение

*Общение* – сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый потребностями в совместной деятельности.

В «структуре» общения выделяют 3 стороны (рис. 13).

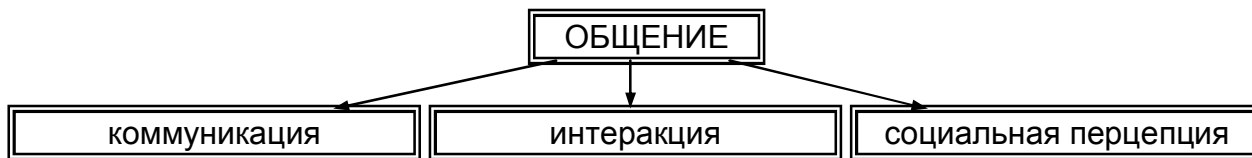


Рис. 13. Структура общения.

○ **Коммуникация** – обмен информацией между общающимися индивидами. Модель коммуникативного процесса представлена на рис. 14.



Рис. 14. Модель коммуникативного процесса.

2-е звено коммуникативного процесса – собственно информация (сообщение, текст) – может быть разного «качества»: лаконичной и «по сути» либо изобиловать излишними подробностями, понятной слушателю либо сформулированной с использованием неизвестной ему терминологии, выстроенной в логической последовательности либо нет и пр. Отдельно выделяют две другие особенности информации – какой «предмет» в ней освещается и насколько она важна для слушателя.

○ **Интеракция** (англ. interaction – взаимодействие) – организация взаимодействия между общающимися индивидами, т. е. обмен не только знаниями, идеями, но и действиями (поведением).

Существуют два основных типа средств общения – вербальные (от англ. verbal – словесные) и невербальные (рис. 15).

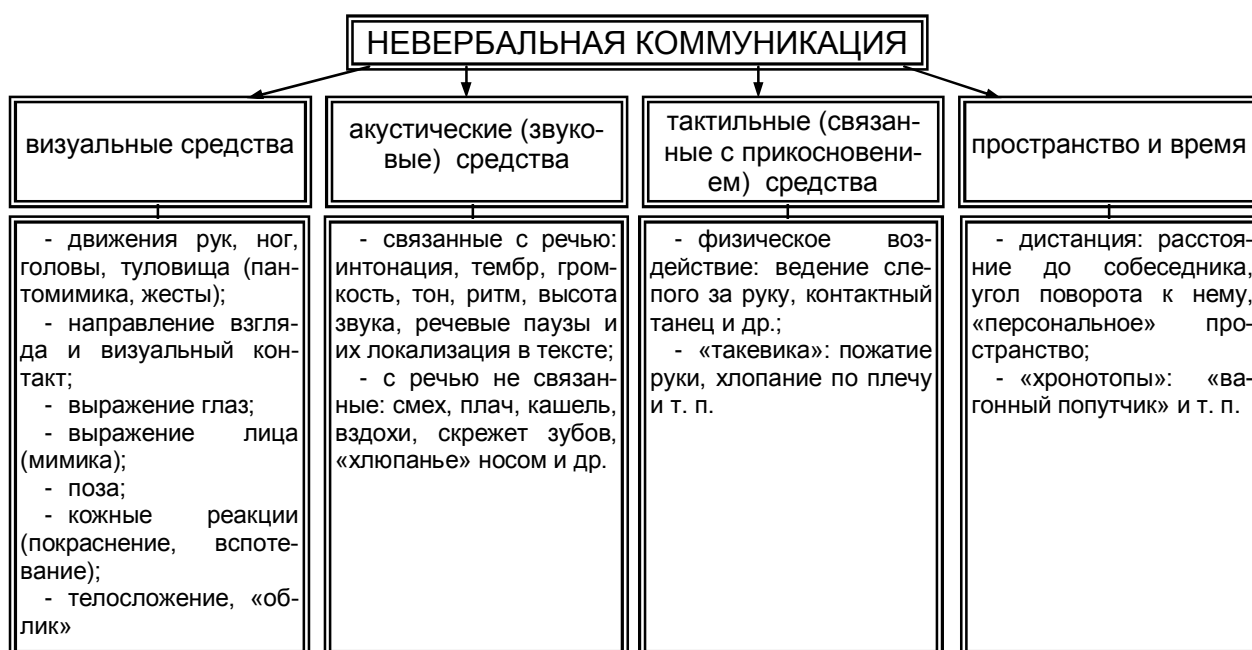


Рис. 15. Невербальные средства общения.

Представленная на рис. 15 схема не нуждается в подробных пояснениях: так, общеизвестны свойство жестов отображать эмоциональные реакции человека и «казусы», связанные с неодинаковым значением жестов в разных культурах<sup>13</sup>; также как и то, что наличие или отсутствие, длительность контакта глаз связаны с открытостью, готовностью человека к общению и степенью «близости» к собеседнику; что акустические средства, в частности, служат для выделения важных сегментов передаваемой информации; что расположение общающихся по отношению друг к другу важно как в обыденной жизни (ср. разговор лицом друг к другу и окрик в спину), так и является значимым компонентом деловой культуры; что величина дистанции между собеседниками связана с особенностями отношений между ними и пр.

В процессе общения люди не просто передают информацию – они взаимно влияют, воздействуют друг на друга, исходя из собственных мотивов, целей, установок и пр. *Смысл* сообщения, таким образом, заключается не только в информации самой по себе – он обусловлен особенностями взаимодействия между людьми.

Согласно концепции *«символического интеракционизма»*, сутью взаимодействия между людьми является «обмен символами»: один человек «посылает» символы, другой их «принимает» и «расшифровывает». Набор «посылаемых» символов связан с той социальной ролью, которую играет человек («заботливый отец», «высококвалифицированный профессионал» и т. п.), или с той «маской», которую он на себя «надевает» («я умный», «я благодушный», «я интеллигентный», «я озорной» и т. п.).

Символы делятся на 2 типа:

- экспрессия, которую я выдаю (сознательно контролируемые символы – как речевые, так и невербальные);
- экспрессия, которая меня выдает (неосознаваемые человеком особенности невербального поведения).

Оба «потока» символов могут совпадать либо не совпадать (например, гость сообщает хозяйке дома о том, что обед великолепен, широко улыбается, восхищенно закатывает глаза, цокает языком и пр., но при этом еда в его тарелке практически не тронута, скорость и частота движения руки с вилкой очень низки). Человек, которому адресовано сообщение, «принимает» оба типа символов, интерпретирует ситуацию (в том числе степень искренности собеседника) и в соответствии с этим конструирует собственные ответные действия.

Согласно традициям *«транзактного анализа»*, человеческое «Я» («эго») может принимать 3 состояния:

- «дитя» (эмоциональная, творческая, интуитивная, спонтанная «сторона» человека);
- «родитель» (средоточие схем, норм и правил, которые подлежат неукоснительному выполнению);

---

<sup>13</sup> Например, утвердительный для россиянина кивок головой в Болгарии означает отказ, а отрицательный – наоборот, согласие.

– «взрослый» («разумное» начало в человеке, независимое, объективно перерабатывающее поступающую к человеку информацию)<sup>14</sup>.

У каждого человека доминирует одно из них, а взаимодействие между людьми можно представить как взаимодействие этих «начал» или «эго-состояний».

Если в ряде случаев такое взаимодействие гармонично и «оправдано», то в отношениях между сотрудниками это нередко становится основой для манипуляций<sup>15</sup>. Основной причиной манипуляций (то есть «искаженного» общения) является то, что исходящий от одного человека «стимул» «дитя» (беспомощное, или подлизывающееся и ласковое, или капризное, или ябедничающее, или невинное, или бурно радующееся похвале, или горько переживающее наказание) закономерно вызывает у другого человека «реакцию» «родителя» (опекающего, или гордого и снисходительного, или беспокоящегося и испытывающего вину, или наказывающего провинившихся, или прощающего, или умиленного, или раскисающегося), и наоборот. Таким образом, например, сотрудник с доминированием эго-состояния «дитя», искусно манипулируя окружающими, может добиться безмерного расположения начальника, взвалить на коллегу свои обязанности и т. д.

Основным способом пресечения манипуляций является умение «затормозить» первую реакцию, к которой взывает собеседник (если собеседник исходил из позиции «дитя» – то реакцию «родителя», и наоборот), и ответить из состояния «взрослого».

○ **Социальная перцепция** (англ. perception – восприятие) – процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению и установления на этой основе взаимопонимания.

Психологический контакт начинается с конкретно-чувственного восприятия внешнего облика партнера по общению посредством органов чувств. Он вызывает эмоциональную реакцию («нравится – не нравится»), которая на первом этапе общения является доминантой в отношении к партнеру<sup>16</sup>.

Реакции принятия-непринятия партнера проявляются в мимике, жестах, позе, взгляде, интонации (реакции отвержения – скольжение взгляда, отдергивание руки при пожатии, отворачивание головы или тела, «отгораживающие» жесты, «кислая мина», суетливость и пр.).

Социальной перцепции служат признаки социального статуса:

– специфическая одежда (свидетельствующая о принадлежности человека определенной профессии – уставная форма одежды того или иного

---

<sup>14</sup> Главные слова в лексиконе «дитя» – «хочу», «родителя» – «должен, надо», «взрослого» – «могу, предпочитаю».

<sup>15</sup> Манипуляция – вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями.

<sup>16</sup> Признаки, которые важны на данном этапе: пол, возраст, внешняя привлекательность (лицо и фигура, а также дополнительные признаки – одежда, косметика, парфюм, очки, украшения, татуировка, усы, борода, сигарета и пр.).

ведомства, включая знаки различий; халат врача; фартук парикмахера; униформа наладчика дорог и пр.);

- имущественные признаки (автомобиль, мобильный телефон и пр.);
- специфическая терминология (слова и выражения профессионального «слэнга»).

В многочисленных исследованиях показано, что социальный статус связан с силой воздействия людей друг на друга: например, люди быстрее подчиняются «легитимному» (узаконенному) или «институционализированному» (являющемуся представителем конкретного социального института) «авторитету»<sup>17</sup>.

Однако социальная перцепция не ограничивается только восприятием внешних физических характеристик человека. Она включает в себя и восприятие его поведенческих характеристик, формирование представлений о его намерениях, мыслях, способностях, установках и пр. Так, согласно теории «каузальной атрибуции» (от лат. *causalis* – причинность и *atributio* – приписывание) люди объясняют «для себя» причины поведения других, следуя определенным психологическим законам:

- если мы давно знаем человека и наблюдаемое в данный момент поведение является для него нехарактерным, мы объясняем это поведение влиянием неких «внешних», ситуационных факторов, обстоятельств;

- если мы давно знаем человека и наблюдаемое в данный момент поведение является для него типичным, мы объясняем это поведение влиянием внутренних, личностных качеств человека;

- если мы впервые видим человека, то наблюдаемое нами поведение мы объясняем влиянием внутренних, личностных качеств данного человека.

Немаловажным является и то, что «воспринимающий» человек тоже «активен» – у него есть свой прошлый опыт<sup>18</sup>, есть свои ожидания, желания и намерения относительно текущей ситуации общения. Что, в свою очередь, влияет и на то, что именно он воспринимает, и на то, как он реагирует.

Таким образом, общение является многогранным процессом. По мере появления взаимосвязи и взаимопонимания партнеров, их отношения преобразуются, развиваются, а общение меняет свое «качество» – ряд поверхностных (внешних) признаков перестает быть значимым, и на первый план выходят личные или профессиональные качества.

---

<sup>17</sup> Если в идентичной ситуации (например, при переходе пешеходами улицы в неположенном месте) некий человек будет приказывать нарушителям уйти с проезжей части в течение первой половины дня в гражданской одежде, а в течение второй – в форме инспектора ГИБДД, то во втором случае ему подчинится большее количество людей и более «охотно», чем в первом.

<sup>18</sup> В том числе: в целом сформированные представления о людях, в частности – опыт удачного и неудачного взаимодействия в разных социальных группах, сложившееся отношение к представителям различных профессий, «слоев» общества и пр.

## Конфликт

Взаимоотношения между членами малой группы могут быть гармоничными, согласованными, противоречивыми или конфликтными.

*Конфликт* – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, либо противоречивые цели и средства их достижения в данных обстоятельствах, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и т. п. *Конфликтная ситуация*, таким образом, содержит *субъектов* возможного конфликта и его *объект*.

Существует несколько типологий конфликта. По «уровню» или «локализации» выделяют 4 группы конфликтов (рис. 16).

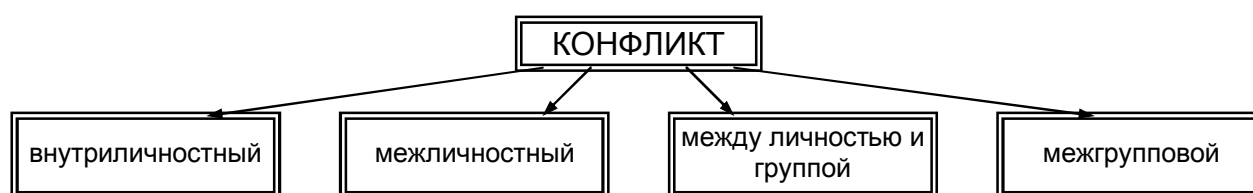


Рис. 16. Типы конфликтов.

Где:

- внутриличностный конфликт – либо ролевой конфликт (когда человеку предъявляют противоречивые требования), либо конфликт, возникающий, если производственные требования не согласуются с личными потребностями и ценностями, а также в случаях перегрузки, низкой степени удовлетворенности работой, малой уверенности в себе, из-за стресса и пр.;

- межличностный – представляет собой борьбу оппонентов за свои интересы;

- между личностью и группой – возникает при несовпадении позиции личности с позицией группы (по поводу норм поведения, ценностей совместной деятельности и пр.);

- межгрупповой конфликт – возникает между формальными и неформальными группами.

Конфликт – это процесс, протекающий во времени и имеющий свою закономерную динамику (рис. 17).



Рис. 17. Динамика конфликта.

○ *Возникновение объективной конфликтной ситуации* – возникновение «проблемы» (проблемной ситуации), суть которой – объективные противоречия (между разными целями, мотивами, интересами, ролями и т. д.). Стадия называется также латентным (скрытым) периодом потому, что эти противоречия некоторое время не осознаются сторонами, то есть собственно конфликта «как бы нет»;

○ *Осознание ситуации как конфликтной* – конфликт становится реальным после того, как его участники осознают ситуацию как конфликтную, что «запускает» конфликтное поведение. Другое название данной стадии – «инцидент» обусловлено тем, что обычно осознание конфликта происходит после некоторого события, инцидента, в котором проявляется «проблема»;

○ *Конфликтное взаимодействие* – проявление участниками конфликтного поведения, т. е. действий, направленных на то, чтобы прямо или косвенно блокировать достижение противостоящей стороной ее целей, намерений и пр. Конфликтные действия обостряют эмоциональный фон протекания конфликта, а эмоции стимулируют конфликтное поведение. Некоторые авторы выделяют в данной стадии две подстадии: эскалацию (расширение, распространение, «наращивание») конфликта и противодействие (подчеркивается двусторонность процесса, хотя «начинает» конфликтное поведение один участник);

○ *Разрешение конфликта* – избавление от противоречия конфликтующих сторон, решение «проблемы» (проблемной ситуации);

○ *Постконфликтная ситуация* – разрядка напряженности, достижение частичной или полной гармонизации отношений.

То, как будет развиваться конфликт, сколько времени понадобится на его разрешение, зависит от нескольких факторов. Так, реакции людей на конфликтную ситуацию могут быть различными (рис. 18).



Рис. 18. Типы реакций на конфликтную ситуацию.



Где:

1) по классификации 1, в основу которой положено «место», которому человек приписывает вину за возникновение конфликта:

– экстрапунитивные реакции – перекладывание вины за возникновение конфликта на других людей, так называемые «внешнеобвинительные» реакции; сопровождаются гневом, возмущением, раздражением и пр.;

– интрапунитивные реакции – приписывание вины себе, реакции «самообвинения»; сопровождаются чувством вины, угрызениями совести;

– импунитивные реакции – приписывание причины случившегося конфликта стечению обстоятельств, и при этом – «обесценивание» ситуации;

2) по классификации 2, в основу которой положен комплекс факторов, и которая разработана в большей степени для руководителей:

– репрессивные меры – использование или угроза использования находящихся в распоряжении руководителя официальных санкций наказания подчиненных;

– игнорирование конфликта – игнорирование «неприятной ситуации», отсутствие попыток что-либо изменить;

– ролевое воздействие – разрешение конфликта в рамках сохранения ролевого поведения (если конфликт, например, затрагивает эмоциональную сферу отношений между двумя сотрудниками, то такая реакция – это умение отделить профессиональную сторону от «личной» и остаться в рамках профессионального взаимодействия);

– выяснение мотивов – стремление выяснить мотивы поступка оппонента, расширить контекст конфликтной ситуации; конфликт воспринимается как задача на поиск смысла произошедшего;

– стимул к собственному изменению – ситуация конфликта воспринимается как «обратная связь» о себе, которая свидетельствует о необходимости изменить собственное поведение, отношение и пр.;

– рефлексия (лат. reflexio – отражение) – процесс осознания конфликта, своего собственного состояния и самочувствия в конфликтной ситуации, высказывания об этом;

3) по классификации 3, в основу которой также положен комплекс факторов:

– агрессия – наиболее типичная реакция – поведение, направленное либо на нанесение физического или психологического вреда, ущерба, либо на уничтожение другого человека или группы людей; сопровождается эмоциональными состояниями гнева, враждебности, ненависти и пр.;

– фиксация – либо стереотипность, повторность действий, т. е. продолжение прежней деятельности по инерции тогда, когда это бесполезно и даже опасно; либо «прикованность» к «проблеме» – потребность длительное время воспринимать, уделять внимание, переживать, анализировать «проблему»;

– депрессия – чувство печали, сознание неуверенности, бессилия, безнадежности и отчаяния;

– регрессия – снижение уровня деятельности, «возвращение» к более примитивным формам поведения (например, потребность, чтобы кто-нибудь пожалел и приласкал как ребенка).

Далее, в конфликтном поведении человек может использовать *тактики* разной степени эффективности:

- рациональное убеждение (использование фактов и логики для подтверждения своей позиции и убеждения оппонента);
- давление (требования, приказы, угрозы);
- апелляция к власти, санкции;
- дружелюбное обращение, заискивание (создание у оппонента представления о наличии у него привлекательных качеств);
- коалиционная тактика (просьбы о поддержке, союзе);
- заключение сделок (взаимный обмен благами, обещаниями);
- введение оппонента в состояние волнения, некоторой спутанности, создание эффекта неожиданности;
- тактика «неотменяемых обязательств» (одна из сторон осуществляет определенное действие до тех пор, пока ее условия не будут приняты).

Помимо тактик, исследователи выделяют более крупные «образования» – *стратегии* поведения человека в конфликте. Причем «внутренним основанием» стратегий являются два параметра:

- а) внимание к собственным интересам и готовность их отстаивать;
- б) внимание к интересам другого и готовность принять их (рис. 19).

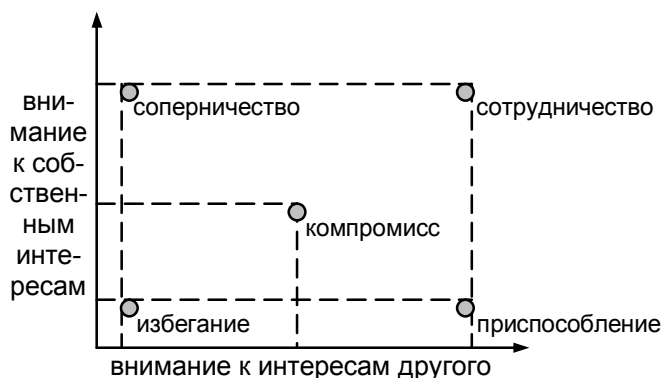


Рис. 19. Стратегии поведения в конфликте<sup>19</sup>.

Стратегии поведения в конфликте «вырабатываются» в течение жизни на основе индивидуального опыта проживания конфликтных ситуаций. И хотя каждый человек способен реализовать любую из пяти стратегий, как правило, одна из них доминирует, является наиболее часто используемой, поскольку «эффективна» с точки зрения человека.

<sup>19</sup> Кружками обозначены «позиции» стратегий поведения, пунктирными линиями – проекции на оси. Пересечение осей соответствует минимуму отражаемых ими параметров.

○ *соперничество* (доминирование, соревнование) – преобладает стремление подчинить другого, настоять на своем; характеризуется игнорированием интересов партнера; люди «соперничающие» часто эгоцентричны, склонны к авторитарному взаимодействию, могут быть резкими, грубыми; это так называемый стиль «акулы». Данная стратегия не эффективна – оппонент в лучшем случае подчиняется диктатору при внутреннем несогласии; и хотя за счет напористости, давления «соперничающий» человек может достичь выигрыша в какой-то конкретной ситуации, постепенно он начинает вызывать негативную реакцию у окружающих, что затрудняет взаимодействие с ними;

○ *избегание* (уход от конфликта) – человек стремится не замечать возникшие противоречия, оттягивает решение проблемы; им игнорируются не только интересы оппонента, но и свои собственные; это так называемый стиль «черепашки». Такая стратегия не эффективна, поскольку приводит к нарастанию внутренней напряженности и неудовлетворенности;

○ *приспособление* (соглашательство) – характерно для людей, ценящих расположение других выше достижения собственных целей; интересы другого ставятся на первое место – «избегающий» человек меняет свою позицию в спорном вопросе, отказывается от своего мнения, как бы приносит себя в жертву; это так называемый стиль «плюшевого медвежонка». Такая стратегия также далеко не всегда эффективна – люди с «жертвенным» поведением вызывают у окружающих чувство вины;

○ *компромисс* – стратегия поведения, при которой человек идет на частичные уступки в конфликте; основное правило в данном случае «ты – мне, я – тебе»; нередко используется в целях манипулирования; так называемый стиль «лисы». С точки зрения специалистов, компромисс – временное, вынужденное решение проблемы, поскольку ни одна из сторон не достигает своей цели. Оценка стратегии компромисса неоднозначна – при том, что в ней в какой-то мере учитываются интересы обеих сторон конфликта, дальнейшее взаимодействие неопределенно – при неблагоприятных условиях конфликт может возобновиться «с новой силой», а при благоприятных – стороны могут найти более выгодный вариант решения;

○ *сотрудничество* – наиболее конструктивная стратегия поведения в конфликте; это готовность участников конфликта к поиску варианта, удовлетворяющего обе стороны; что подразумевает совместный анализ сложных ситуаций, выявление противоречия, лежащего в основе конфликта, четкое определение позиций участников, преследуемых ими целей, отношения друг к другу; это так называемый стиль «мудрой совы».

Поскольку для каждого участника конфликта характерен свой «набор» реакций на конфликт, тактик и стратегий поведения в конфликте, то особенности протекания конкретного конфликта (по времени, требующемуся на его разрешение, по эмоциональному «накалу» и пр.) зависят не только от «проблемы» (объекта конфликта – насколько он важен, значим и пр.), но и от количества субъектов конфликта и их личностных особенностей.

## 2.3. Психология больших групп

*Большие группы* – «макро»-группы: классы, этносы (или нации), политические и общественные организации, религиозные конфессии, большие предприятия, толпы и др. Поскольку большие группы чрезвычайно разнообразны по своему происхождению, их делят на два типа: устойчивые и стихийные (см. стр. 7-8).

### Психология больших устойчивых групп

Как бы ни была велика роль малых групп и непосредственного межличностного общения в процессах формирования личности, сами эти группы не создают исторически конкретных социальных ценностей, установок и потребностей. Все эти элементы общественной психологии возникают на основе исторического опыта больших устойчивых групп – опыта, обобщенного знаковыми (язык и пр.), культурными и идеологическими системами<sup>20</sup>.

Психология большой устойчивой группы – есть то общее, что присуще в той или иной мере всем представителям данной группы, т. е. типичное для них, порожденное общими условиями существования.

Основные виды больших устойчивых групп представлены на рис. 20.



Рис. 20. Виды больших устойчивых групп.

○ *этнические группы* – нации (страны, государства или социально-экономические целостности, возникшие на основе общности экономических связей, территории, языка, особенностей культуры и быта, психического склада и самосознания), народности, национальные группы;

○ *социальные классы* – группы, различающиеся между собой возможностями доступа к общественному богатству (распределению благ в обществе), власти, социальному престижу;

○ *профессиональные группы* – группы, объединенные общим родом занятий, трудовой деятельностью, в которых люди схожи по обладанию совокупностью теоретических знаний, практических навыков;

○ *другие «общности»* – в данный раздел входят различные группы, которые являются предметом отдельного изучения: половозрастные (например, молодежь, пожилые люди), религиозные, общественные организации (фонды, партии), производственные общности (большие предприятия) и др.

<sup>20</sup> Большие устойчивые группы изучаются методами этнографии (анализ продуктов культуры), социологии (статистический анализ), языкознания.

Большие устойчивые группы имеют свою динамику (по которой, соответственно, можно определять их «уровень») развития (рис. 21).

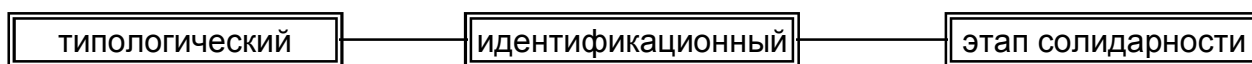


Рис. 21. Этапы (и уровни) развития больших устойчивых групп.

Где:

– типологический этап – члены группы имеют определенные общие психологические признаки, отражающие их положение в обществе; но группа представляет собой просто «арифметическую сумму» людей, обладающих данными признаками;

– идентификационный этап – члены группы осознают свою принадлежность к данной группе, идентифицируют себя с ней, сознательно отделяют свою группу от других людей; возникает групповое самосознание;

– этап солидарности – члены группы осознают общие потребности и интересы, что является основой для выработки сходных социальных установок, готовности группы к совместным действиям во имя групповых целей и интересов.

При исследовании больших устойчивых групп изучают два основных элемента:

1) психический склад – устойчивое образование, к которому относятся менталитет, социальный или национальный характер, нравы, обычаи, традиции, вкусы и пр.;

2) эмоциональную сферу – более подвижное образование, к которому относятся потребности, интересы, настроения групп.

Для социальной психологии традиционно изучение больших устойчивых групп первых двух типов – этнических групп и социальных классов. Ниже представлены основные понятия психологии данных групп.

*Менталитет* – своеобразие видения и понимания мира представителями этнической группы; типичный для нее набор представлений. Представители этнической группы (нации и др.) из-за схожести условий и образа жизни усваивают сходные способы восприятия мира (его интерпретации и осмысления), формируют сходный образ мыслей, строят определенный образ социального мира, его институтов, власти, законов и норм. Менталитет и составляющие его представления «фиксируются» в продуктах культуры (литературе, живописи, сказках, пословицах и поговорках, песнях) и национальном языке и, таким образом, передаются из поколения в поколение. Менталитет определяет психологию группы и соответствующее поведение.

*Этническая идентичность* – эмоционально-когнитивный процесс отождествления себя с другими представителями своей нации, а также позитивное отношение к истории, культуре, традициям и обычаям своего народа, его идеалам, чувствам и интересам, фольклору и языку. Может варьировать от равнодушия или смешанной идентичности до этнического фанатизма.

*Национальное самосознание* – осознание людьми не только своей принадлежности к определенной этнической группе, но и ее положения в системе общественных (государственных, межэтнических) отношений.

*Национальный характер* – исторически сложившаяся совокупность устойчивых психологических черт представителей этнической группы.

*Национальные интересы* – мотивационные приоритеты представителей этнической группы, служащие сохранению ее единства и целостности.

*Национальные чувства и настроения* – эмоционально окрашенные отношения людей к своей этнической общности и ее интересам, к другим народам, к общечеловеческим ценностям.

*Этнические стереотипы* – устойчивые, эмоционально окрашенные представления об этнических группах: как правило, подробные и дифференцированные – о своей, и упрощенные – о других.

*Этноцентризм* – склонность воспринимать все жизненные явления с позиции «своей» этнической группы, рассмотренной как эталон. При этом может возникнуть стойкое предубеждение, враждебное отношение к другим этническим группам, поскольку они «неправильно» воспринимают и интерпретируют жизненные явления.

*Социальная стратификация* – социальное разделение и неравенство на основе таких критериев, как социальный престиж, профессия, доход, образование, участие во властных отношениях и др. Каждая страта является носителем определенных социальных (культурных, нравственных и пр.) отношений, стандартов и образа жизни.

Один из видов социальной стратификации – *деление общества на классы*. Критерии такого деления различны: так, в европейских странах классы исторически обусловлены разными формами производства («рабочий класс», «буржуазия» и пр.); в американском обществе деление производится по социоэкономическому статусу («средний класс», «низший класс» и пр.); в российском «досоветском» обществе деление производилось по юридически фиксированным сословиям. При этом, сохранение «классового колорита» даже в современном обществе зависит от «места жительства»: большой город с разветвленной системой общения способствует смешиванию обычаев, привычек, традиций, представлений и пр. разных социальных групп.

## **Психология больших стихийных групп**

*Стихийное массовое поведение* – термин, которым обозначают различные формы поведения толпы, циркуляцию слухов, процесс формирования общественного мнения, иногда также моды, коллективные мании, общественные движения и прочие «массовидные явления».

*Общественное мнение* – публично выраженное и распространенное суждение, которое несет в себе оценку и отношение к какому-либо событию, представляющему интерес для некоторой группы людей (разного «масштаба» – от нации до предприятия). Это средство регулирования социальной

жизни людей, которое может формироваться как стихийно, так и преднамеренно. В подлинно демократическом обществе общественное мнение является мощным регулятором, от которого зависят социальные, экономические и политические решения. Общественное мнение служит фактором образования больших стихийных групп – общественных движений, толп и пр.

*Слух* – недостоверное или частично недостоверное сообщение, исходящее от одного лица или группы о каких-либо событиях, ничем другим не подтвержденное, распространяющееся по каналам межличностного общения (устно от одного лица к другому). Путем создания невыносимой, экстремальной в психологическом плане обстановки слухи способны вызывать повышенную напряженность, стресс, истерику. Слухи так же, как общественное мнение, могут возникать стихийно либо преднамеренно и также служат фактором образования больших стихийных групп.

Слухи обладают тремя характеристиками, которым соответствуют определенные их разновидности (рис. 22).

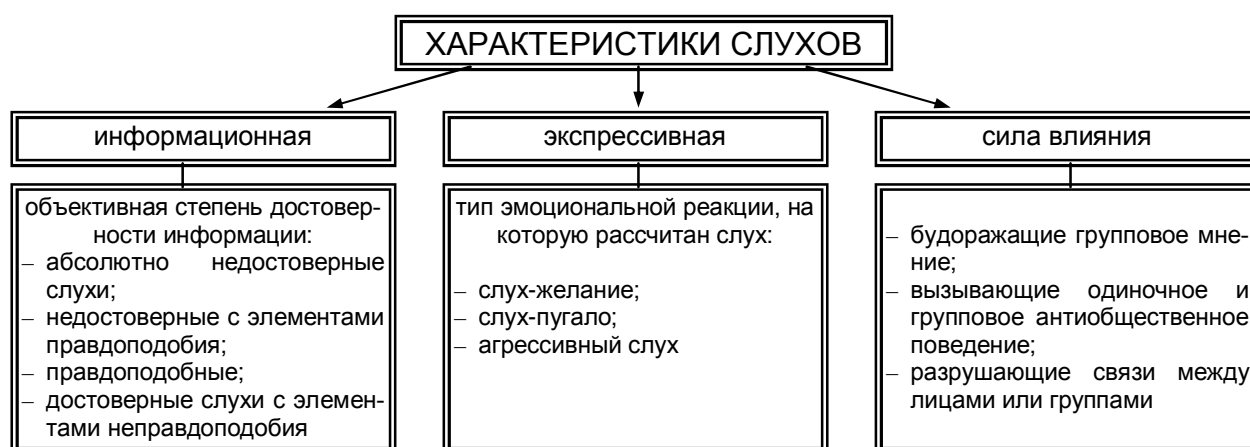


Рис. 22. Характеристики слухов.

Циркуляция слухов подчиняется закономерностям, которые условно изображаются в виде следующей формулы:

$$C = \frac{I}{\text{к. с. (в.)} \cdot \text{д. и.}}$$

Интенсивность распространения слухов (С) прямо пропорциональна интересу аудитории к теме (И) и обратно пропорциональна количеству официальных сообщений на данный момент (к.с.(в.)) и степени доверия к источнику сообщения (д.и.).

Помимо интереса к теме, факторами появления слухов являются: депривация (угнетение, неудовлетворенность) потребности в общении; неудовлетворенные потребности индивидов в самоутверждении; эмоциональное напряжение в группе; нахождение группы длительное время в обстановке, лишенной значимых событий.

*Толпа* – скопление людей, не объединенных общностью целей и единой организационно-ролевой структурой, но связанных между собой общим цен-

тром внимания и эмоциональным состоянием. Выделяют следующие общие социально-психологические особенности толпы:

- повышение групповой внушаемости;
- повышение эмоциональности восприятия действительности;
- подавление чувства ответственности за собственные поступки;
- появление чувства силы и осознания анонимности<sup>21</sup>;
- повышение степени конформизма составляющих ее индивидов;
- снижение критичности и сознательного контроля (повышение иррациональности);
- актуализация «низших» пластов психики (инстинктов, страстей, чувств, верований и пр.).

В толпе ярко проявляются 3 психологических механизма (которые одновременно являются и способами воздействия на нее), характерные для больших стихийных групп в целом:

○ *заражение* (эмоциональное кружение, циркулярная реакция) – передача в толпе эмоционального состояния на психофизиологическом уровне контакта между организмами: как только большое количество людей испытает одно психическое состояние (гнев, испуг, восторг и пр.), многократное проявление этого состояния (речевое или неречевое) резонирует, и срабатывает механизм взаимного усиления, ускорения и индуцирования эмоционального воздействия друг на друга;

○ *внушение* – вид психологического воздействия, воспринимаемый на уровне подсознания и приводящий, помимо воли и сознания человека, к появлению у него определенного состояния, чувства, отношения либо к совершению им определенного поступка. Снижение в толпе сознательного контроля, доверие к «здесь и сейчас», потеря необходимости перепроверять и интерпретировать информацию (по принципу «делать как все») приводят к тому, что толпе легко что-либо внушить<sup>22</sup>;

○ *подражание* – воссоздание человеком в толпе поведения, действий окружающих («делать как все»), начиная от простых и однотипных (хлопки, топот, выкидывание руки вверх, прыжки и пр.) и заканчивая более сложными. Немаловажную роль при этом играет общность эмоционального состояния, психического настроения людей в толпе.

Насколько конкретный человек будет подвержен влиянию толпы, зависит от того, в каком именно ее месте он будет находиться. Любая толпа имеет «ядро» (в нем все процессы протекают интенсивнее) и «периферию».

---

<sup>21</sup> За счет появления «анонимности» и снижения персональной ответственности толпа оказывает наиболее «раскрепощающее» воздействие именно на людей, которые в обычной жизни тщательно «следят за собой», ограничены рамками всевозможных правил поведения.

<sup>22</sup> Примером действия внушения на уровне других проявлений стихийного массового поведения являются «волны» самоубийств, прокатывающиеся по странам после таких событий, как самоубийство всеобщего кумира, показ телепередачи с интервью суицидентов и т. п.



Виды толпы представлены на рис. 23.

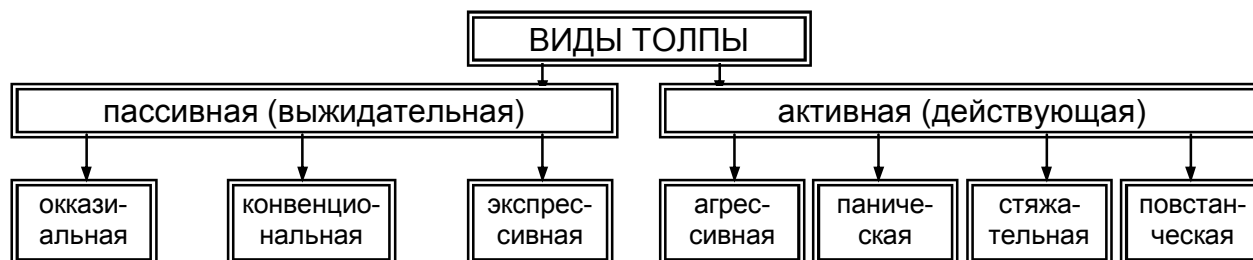


Рис. 23. Виды толпы.

○ *оказиальная* толпа (англ. occasion – случайность) – неорганизованная общность людей, возникшая в связи с каким-либо неожиданным событием (например, дорожно-транспортным происшествием);

○ *конвенциональная* толпа (англ. convention – условность) – толпа, которая собирается по поводу заранее объявленного события (например, спортивных соревнований, митинга); у людей в ней есть направленный интерес, их поведение основывается на явных или подразумеваемых нормах и правилах поведения. В отдельные виды выделяются «аудитория» и «публика» как группы в замкнутых помещениях, характеризующиеся более нормативным поведением.

○ *экспрессивная* толпа (англ. expression – выражение) – общность людей, ритмически выражающая ту или иную эмоцию: радость, энтузиазм, возмущение и пр. (например, футбольные болельщики, скандирующие лозунги в поддержку «своих» команд). В отдельную группу выделяют «экстатическую толпу» (англ. ecstasy – экстаз) – в которой люди доводят себя до исступления в совместных (ритмических) молитвенных, ритуальных или иных действиях;

○ *агрессивная* толпа<sup>23</sup> – доминантой эмоций в ней является ярость и злоба, люди стремятся к уничтожению, разрушению или убийству;

○ *паническая* толпа – скопление людей, объятых ужасом, стремлением избежать реальной или воображаемой опасности;

○ *стяжательная* (англ. greedy – жадная) толпа – скопление людей, находящихся в непосредственном и неупорядоченном конфликте между собой из-за обладания теми или иными ценностями, которых недостаточно для удовлетворения потребностей всех участников (это не обязательно «жадная» в прямом смысле слова толпа, это могут быть голодные люди, которым доставили, но четко не распределили продовольствие, или жители отдаленных районов, спешащие на работу при недостаточном обеспечении транспорта);

○ *повстанческая* толпа – сходна с агрессивной (доминирует чувство злости), но собирается из людей, возмущение которых социально справедливо (например, забастовка шахтеров, которым не выплатили заработную плату); кроме того, она редко превращается в агрессивную (устраивает погромы и пр.) – как правило, она, наоборот, превращается в сплоченную группу.

<sup>23</sup> Действующая толпа во всех ее разновидностях – политически наиболее значимый, а также наиболее опасный вид стихийного поведения.

Еще одним существенным свойством толпы является ее «превращаемость»: несмотря на различия между указанными видами толпы, она способна сравнительно легко превращаться из одного вида в другой<sup>24</sup>.

Причем превращение может произойти спонтанно либо умышленно: на этом свойстве строится большинство манипуляций толпой с теми или иными целями (помимо «злого умысла», манипуляции могут производиться и в целях предотвращения тяжелых последствий).

Самой опасной из всех видов толпы (по количеству непосредственных человеческих жертв и по отдаленным последствиям) и менее других поддающейся управлению является паническая толпа.

*Паника* – состояние ужаса, сопровождающееся резким ослаблением волевого самоконтроля<sup>25</sup>.

Предпосылки возникновения массовой паники (превращения более или менее организованной группы в паническую толпу):

- социальные факторы (напряженность в обществе, вызванная произошедшими или ожидаемыми природными, экономическими, политическими бедствиями);

- физиологические факторы (усталость, голод, длительная бессонница, алкогольное и наркотическое опьянение ослабляют волевым самоконтроль);

- общепсихологические факторы (неожиданность, удивление, испуг из-за недостатка информации о возможных опасностях и способах противодействия);

- социально-психологические и идеологические факторы (отсутствие ясной и высокозначимой цели, эффективных и авторитетных лидеров в группе, низкий уровень сплоченности группы).

Массовая паника редко бывает суммой «индивидуальных» (когда ее вызывает всем очевидный и слишком шокирующий стимул, так, что каждый человек в группе реагирует на него ужасом)<sup>26</sup>. Чаще всего она *развивается* при помощи *механизма заражения* (циркулярной реакции). Немаловажно, что опасность при этом необязательно является реальной, она может быть и воображаемой.

В развитии массовой паники выделяют 3 этапа (рис. 24).

---

<sup>24</sup> Пример спортивного матча: сначала толпа является конвенциональной, затем превращается в экспрессивную, по окончании матча может превратиться в агрессивную (бои фанатов), стяжательную (давка у выходов из стадиона) или паническую (что может быть спровоцировано дракой, пожаром, стрельбой).

<sup>25</sup> Слово «паника» происходит от имени Пана, греческого бога пастухов, поскольку исторически первые описания панического поведения касаются овец и коз (гибель тысяч животных объяснялась гневом бога); впоследствии Пан стал богом войны.

<sup>26</sup> Именно такая паника охватила непосредственных свидетелей крушения башен-близнецов в Нью-Йорке 11 сентября 2001 года.

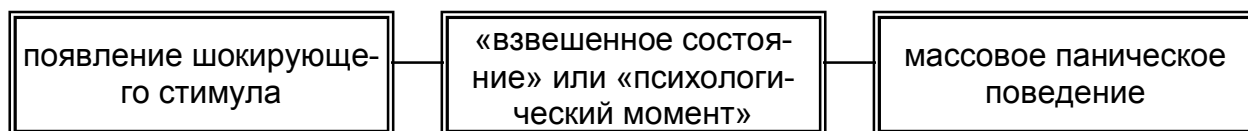


Рис. 24. Этапы развития паники.

○ *появление шокирующего стимула* – стадия, на которой появляется «стимул» – очень сильный или повторяющийся (это может быть реальное событие; либо, если группа «ожидала» какого-то страшного события, это может быть слово, обозначающее данное событие – при его реальном отсутствии). Этот стимул вызывает испуг у одного или нескольких человек, который проявляется в криках (односложными фразами, например, «Пожар!»). Также и в случае «нереальной» опасности: кем-то брошенное обозначающее ее слово при помощи воображения «дорисовывается» до статуса реальности данной опасности и вызывает испуг<sup>27</sup>. Минимальным «порогом возбудимости» обладают, как правило, психологически тревожные и беспокойные люди, а также женщины и дети – в толпе<sup>28</sup>, неопытные солдаты – в боевой ситуации;

○ *«взвешенное состояние» или «психологический момент»* – кратковременная стадия, когда люди находятся в состоянии «оторопи» и готовы следовать первой реакции; главный момент с точки зрения управления паникой и ее предотвращения;

○ *массовое паническое поведение* – если на стадии «психологического момента» никто не «переломил» панику, то по механизму эмоционального заражения страх начинает охватывать все большее количество людей; первыми паническое движение начинают «первые испугавшиеся», далее к ним присоединяются остальные<sup>29</sup>.

Способы предотвращения паники:

1) на стадии «психологического момента»:

- громкие и властные приказы не подверженных паническому состоянию людей – организующего характера (лаконично сформулированные, уверенные, без страха «в голосе») либо «необычного» характера;
- юмор (в том числе – «обесценивание» ситуации);
- включение музыки либо запевание песни (в ритме марша);
- необычное, видное всем, спокойное поведение.

<sup>27</sup> Например, население в сейсмически неблагоприятном регионе, предупрежденное о грядущем землетрясении огромной разрушительной силы, и «ожидавшее» его в течение нескольких суток: громко сказанное слово «землетрясение», даже при отсутствии подземных толчков, способно мгновенно вызвать испуг.

<sup>28</sup> Немаловажно, что большее воздействие на окружающих оказывает звук высокой частоты (например, женский или детский крик).

<sup>29</sup> В целом, выделяют 2 вида паники: «мятущаяся толпа» (беспорядочные неплановые действия) и «паралич воли» (ступор, обездвиженность, покорность). Описанная этапность соответствует первому, наиболее распространенному виду массовой паники.

Внутренними механизмами всех этих способов воздействия (при кажущейся их необычности) являются «торможение эмоционального заражения» и «возвращение волевого самоконтроля». «Затормозить» эмоциональное заражение можно несколькими способами:

– переключить внимание людей на что-то другое (включение песни<sup>30</sup>, «необычный» волевой приказ типа «Снять сапоги!», необычно спокойное поведение<sup>31</sup>);

– внести другую эмоцию (например, юмор, «обесценивающий» крики «первых испуганных» – в ответ крикнуть радостно-изумленные фразы типа «Не может быть!», недоверчивые «Да ладно!» и пр.).

Человек в панике под влиянием страха и ужаса «теряет волю», становится «объектом» – пассивно подчиняющимся превосходящим его силам, не способным справиться с событиями. Сделать так, чтобы он почувствовал себя активным и способным сопротивляться происходящему – значит, «возвратить» ему «волевой самоконтроль». Необходимо:

– принудить его к действию (отдавать четкие волевые приказы – человек, чтобы соответствовать команде, должен «включить» сознание; запеть песню – в соответствии с механизмом подражания человек присоединится и должен будет вслушиваться в слова; отдавать «необычные» приказы – подчинившись и начав, например, снимать сапоги, человек «осознает» странность ситуации)<sup>32</sup>;

2) на стадии массового панического поведения:

– использование привычных людям стимулов, вызывающих «тормозящие движения» условные рефлекс<sup>33</sup>;

– возврат «психологического момента» – путем использования еще более шокирующего стимула, чем тот, что вызвал панику<sup>34</sup>.

---

<sup>30</sup> Влияние музыки, в частности, ритма на психику людей до конца не изучено. Однако на примерах многих реальных событий известно, что разная музыка может использоваться для управления разными видами толпы. Ритм марша вносит «организующий» момент – именно то, что необходимо в дезорганизованной панической толпе.

<sup>31</sup> История знает многочисленные примеры, когда не поддавшиеся панике люди своим безмятежным поведением спасали тысячи жизней: например, поднявшись на возвышенное место, спокойно снимали на видеокамеру происходящее, никуда не торопясь, обсуждая друг с другом, какие кадры снять и т. д. Видевшие их люди успокаивались (думая, что происходящее – розыгрыш или нечто вроде учебной тревоги) и не поддавались страху, вследствие чего могли «трезво» оценить ситуацию и благополучно выйти из нее.

<sup>32</sup> Важно, чтобы «задачи» (приказы), которые даются человеку для «решения», были просты и конкретны.

<sup>33</sup> Например, при исполнении национального гимна принято неподвижно застыть. Этот рефлекс может актуализироваться при первых аккордах гимна.

<sup>34</sup> Необходимо учитывать характер ситуации. Так, если панике подвержена «гражданская» толпа, может помочь выстрел в воздух.

## РАЗДЕЛ 3. Социально-психологические особенности морских экипажей

Особенности социально-психологических характеристик морских экипажей задаются несколькими факторами:

- «особым» характером условий труда;
- нахождением морских специалистов в условиях относительной социальной изоляции (при этом в отрыве от привычной береговой среды);
- ограничением пребывания морских специалистов в рейсе определенными сроками;
- особенностями управления коллективом (субординация, уставная система отношений);
- неразделенностью бытовой и производственной сфер жизнедеятельности.

Прежде, чем перейти к их описанию, необходимо отметить следующее. Влияние данных факторов приводит к тому, что буквально *все социально-психологические явления и закономерности их протекания* (см. раздел 2) *приобретают* свою специфику в морском экипаже.

Однако, эта «специфика» одинакова не во всех экипажах, она зависит от 5-и критериев:

1) *тип судна* – определяет штатное расписание и, соответственно, конкретный состав профессиональных групп (судовых служб) в экипаже (его формальную структуру);

2) *численность плавсостава* – экипаж малый (до 40 человек) или большой (малые и большие группы характеризуются разными социально-психологическими закономерностями);

3) *длительность рейса* – короткий рейс или длительный (большая длительность рейса → большее воздействие негативных факторов);

4) *обширность «географии» рейса* – локальный район пребывания судна или плавание в различных климато-географических зонах (данный параметр связан как с содержанием деятельности морских специалистов, так и с однообразием – разнообразием впечатлений, количеством «событий»);

5) *частота контактов с землей* – автономное плавание или частые заходы в порты (заходы в порты означают прерывание социальной изоляции, компенсацию утомления от воздействия факторов судовой микросреды (шума, качки, вибрации, излучения от энергетических установок и др.); предполагают также удовлетворение потребностей в информации разного рода, разнообразии и яркости впечатлений; т. е. оказывают благоприятное воздействие).

*Особые условия труда* характеризуются периодическим воздействием на профессионала экстремальных факторов (вызывающих рассогласование

различных систем организма и психики человека; повышающих риск возникновения острых поражений, увечий; несущих угрозу для жизни). Под *экстремальными* условиями труда понимают такие, где экстремальные факторы действуют постоянно.

Специалист любой профессии должен адаптироваться к своему месту работы. При этом он проходит и производственно-технологическую адаптацию (к «физическим» условиям предприятия, технологическому процессу), и социально-психологическую (к коллективу). Однако для работников большинства предприятий этот процесс затрагивает только одну сферу – профессиональную деятельность; тогда как на «всю остальную» жизнедеятельность («личную жизнь», включая семью, друзей и пр.) он не распространяется.

Морской труд – это не только профессиональная деятельность, но и жизнедеятельность человека в рамках автономной технической системы – судна; ни на одном другом производственном объекте, кроме космических кораблей, человек не находится круглосуточно, оставаясь там и по окончании рабочего дня (смены).

Таким образом, адаптация морских специалистов к условиям труда оказывается «вдвойне» более сложной, чем представителей многих других профессий: во-первых, особые условия труда (постоянное воздействие факторов макро- и микро- среды, периодическое воздействие экстремальных факторов) затрудняют производственно-технологическую адаптацию; во-вторых, совмещение и профессиональной деятельности, и жизнедеятельности предъявляет повышенные требования к социально-психологической адаптации.

Особый характер условий труда, кроме того, приводит к двум следствиям:

- к тому, что наиболее часто использующийся стиль руководства на судах – авторитарный<sup>67</sup>;
- к тому, что для эффективного выполнения деятельности от морских экипажей «требуется» большая сплоченность и сработанность, чем от многих других коллективов<sup>68</sup>.

*Условия относительной социальной изоляции* – в отрыве от привычной береговой среды, на физически ограниченном пространстве судна – приводят к нескольким следствиям:

---

<sup>67</sup> И это связано не только и не столько с предусмотренной уставом системой отношений. Психологические исследования показали, что в экстремальных условиях (с низкой степенью контроля над окружающей средой) наиболее успешны руководители именно авторитарные. Другими словами, сами условия морского труда, с периодически возникающими экстремальными ситуациями, способствуют формированию авторитарного стиля руководства.

<sup>68</sup> Что предъявляет еще бóльшие требования к способности конкретного специалиста «социально-психологически адаптироваться».

1) морские специалисты утрачивают ряд важных психических связей (в первую очередь – эмоциональных – с семьей и близкими, во вторую – «разнообразных», связанных с их интересами, увлечениями и пр.);

2) по сравнению с «берегом» сужается спектр социальных ролей (отца, мужа и пр.) и, соответственно, активности личности (каждая роль предполагала определенные действия, поступки, размышления, принятия решений и пр.)<sup>69</sup>;

3) отсутствие привычных социальных институтов (политических, экономических, социально-культурных, научных и др.) также приводит к сужению сфер активности, утрате социальных «ритмов»<sup>70</sup>;

4) по прошествии некоторого времени четко регламентированные труд и отдых начинают казаться однообразными, появляется потребность в новых впечатлениях; отсутствие значимых событий приводит к скуке и монотонии;

5) появляется «информационный голод» – нехватка, недостаток информации, ощущение неудовлетворенности имеющейся информацией. Основными объектами интереса становятся:

– семья и близкие (события в их жизни);

– судно (рейсовые планы, разнообразные подробности относительно текущего направления, срока прибытия в порт и пр. – информация, которая нередко не предоставляется судовладельцами по причине соблюдения «коммерческой тайны»);

б) ограниченность непосредственного социального окружения (членов экипажа) приводит к:

– повышению «плотности» коммуникативных контактов (чрезмерной их частоте);

– появлению синдрома «насильственной коммуникации» (общению «помимо воли», даже когда не хочется – просто потому, что «никуда не денешься»);

– к блокированию потребности в общении (через некоторое время) – появлению нежелания разговаривать с членами экипажа<sup>71</sup>;

– деформации общения (с одной стороны – частое неофициальное общение приводит к взаимопониманию, эмоциональной близости, при этом создается впечатление «равенства» и «братства»; с другой стороны – субор-

---

<sup>69</sup> И это лишь отчасти компенсируется сеансами связи с близкими либо радиограммами.

<sup>70</sup> Как следствие, после чрезмерно длительного пребывания в море специалисты теряют навыки использования услуг социальных институтов (торговли, транспорта, образования и пр.), на восстановление которых требуется некоторое время; не могут «войти в ритм» береговой жизни.

<sup>71</sup> Возникает «парадоксальная» ситуация: вроде бы «поговорить больше не с кем» – круг общения и так узок и ограничен, а разговаривать «не хочется».

динация не устраняется, требуется беспрекословное выполнение приказов, подчинение)<sup>72</sup>;

– нарастанию конфликтного напряжения в экипаже, ухудшению социально-психологического климата.

*Ограничение сроков пребывания морских специалистов в рейсе* обусловлено рациональной научной организацией труда и зафиксировано в нормативно-правовых документах. Оно приводит к двум следствиям:

1) можно сказать, что, в отличие от большинства предприятий, на флоте нормативами предписывается «текучесть кадров», которая препятствует развитию коллектива, формированию сплоченности (см. раздел 2);

2) после межрейсового отдыха морские специалисты попадают в новые коллективы, где вынуждены вновь «социально» адаптироваться<sup>73</sup>.

*Особенности управления коллективом* задаются, в первую очередь, уставной системой отношений, во вторую – особым характером условий морского труда. С точки зрения стилистики руководства это приводит к нескольким следствиям:

1) к формированию, как уже указывалось, авторитарного стиля руководства – не может руководитель позволить себе в экстремальных ситуациях собирать совещание, чтобы посоветоваться с коллегами о том, как ему поступить; это, кроме прочего, приводит и к изменениям личности руководителя;

2) поскольку стиль руководства изначально «вынужденно» контактный, то, чтобы эффективно и успешно управлять экипажем, руководитель нередко специально дистанцируется от подчиненных. Это осуществляется несколькими способами:

– руководитель «отдаляется» пространственно, т. е. передвигается только по определенной «зоне» надстроек и рубок<sup>74</sup>;

– руководитель ограничивает круг общения – разговаривает и по делу, и по личным вопросам только с непосредственными подчиненными, не вступая в контакт с остальным экипажем<sup>75</sup>;

---

<sup>72</sup> Это требует от морских специалистов умения четко разграничивать деловую сферу и личную, формальную и неформальную (см. раздел 2); что не всегда получается и удается – в итоге появляются обида, раздражение, злость.

<sup>73</sup> В большинстве профессий специалисты не меняют так часто место работы. Это, наоборот, считается негативным признаком, с «текучестью кадров» борются разнообразными методами. На флоте данный фактор компенсируется только «неофициальным» подбором экипажей – по приглашению конкретного специалиста в конкретную команду; однако, из-за несовпадения сроков рейсов и межрейсового отдыха это далеко не всегда удается.

<sup>74</sup> Так удается делать преимущественно на крупнотоннажных судах, с большим экипажем. Например, капитан может подолгу не «спускаться» в рыбные цеха, трапезничать только в носовой кают-компании и пр. Это способствует сохранению «социальной дистанции» с подчиненными. При этом фактически руководитель сам себя ограничивает в пространственных перемещениях.



3) к доминированию в стиле руководителя направленности на задачу, иногда – в ущерб, во вред людям (что, учитывая особые условия труда, проявляется более «жестко», чем во многих других профессиях).

*Неразделенность бытовой и производственной сфер жизнедеятельности* связана именно с «пространственной близостью» мест труда и отдыха на судне, с узким кругом общения (и в труде, и в быту – одни и те же люди). Она приводит к нескольким следствиям:

1) к увеличению плотности коммуникативных контактов, смешению деловой и личной, формальной и неформальной сфер взаимодействия;

2) к сужению «личного» пространства. Личное пространство («моё» в психологическом смысле) – область непосредственного окружения личности, активно ею охраняемая, вторжение в которую вызывает состояние дискомфорта; его границы строго не фиксированы и меняются в зависимости от психологических и социальных взаимоотношений субъекта с другими людьми<sup>76</sup>. Основными причинами сужения личного пространства являются:

– «заменяемость» членов экипажа на одном и том же рабочем месте – поскольку в разные вахтовые периоды оно используется разными специалистами, то не является «личной территорией»<sup>77</sup>;

– «публичность» частной жизни (поскольку всё «совмещено», то события личной жизни одного члена экипажа не являются секретом для остальных);

– «обнаженность» всех чувств, возникающих у кого-либо по поводу «судовых» событий или по отношению к конкретным членам экипажа<sup>78</sup>;

3) к отсутствию компенсации утомления в «эмоциональном плане» и, соответственно, к увеличению нервно-психического напряжения морских специалистов;

4) к обострению межличностных отношений в экипаже, ухудшению социально-психологического климата, появлению конфликтов.

Сочетание описанных особенностей обуславливает целый ряд специфических характеристик морских экипажей.

---

<sup>75</sup> Дистанцирование руководителя приводит к появлению «ауры таинственности» вокруг его персоны, так, что она, за недостатком внешних впечатлений, начинает вызывать чрезмерный интерес членов экипажа.

<sup>76</sup> Словом «моё» (мой, моя, мои) человек может обозначать разные объекты – вещи и помещения, людей («моя семья» и пр.), свой внутренний мир – мысли, чувства, воспоминания и т. д. От того, насколько человек допускает другого «к себе», зависит и пространственная дистанция по отношению к собеседникам (см. раздел 2).

<sup>77</sup> Это нередко приводит к разногласиям, так как каждый специалист подстраивает рабочее место под себя (высоту кресла или уровень прибора под свой рост, например).

<sup>78</sup> В «обычной» жизни люди могут скрывать некоторые чувства, мысли. Например, возникшие на работе неприятности можно «пережить» дома и не затевать конфликт. В морских экипажах, особенно малых, это сделать практически невозможно, что ведет к взрыву конфликтов, обострению отношений.

○ *Стадии развития экипажа как социальной группы*

Для малых экипажей выделяют 3 стадии: стадия ознакомления (несколько дней, характеризуется интересом друг к другу, сдержанностью и корректностью), стадия дискуссий (2-3 недели, члены экипажа активно общаются друг с другом на разные темы, более или менее оформляется неформальная структура группы), стадия ролевых ориентаций (весь оставшийся период рейса; происходит окончательное оформление структуры неформальных отношений; в течение длительных рейсов структура может несколько раз кардинально измениться, что зависит от различных «судовых» событий).

Для больших экипажей выделяют 4 стадии: стадия формирования представлений друг о друге (первые 10-20 дней); стадия разногласий (30-40-е дни рейса); стадия нормализации отношений (50-90-е дни рейса); стадия деятельности (от 70-го дня рейса).

○ *Характеристики конфликтов в морских экипажах*

Современные исследования показали, что конфликты в морских экипажах имеют свою динамику: в начале рейса они преимущественно касаются объективных условий труда и жизнедеятельности на судне; с середины рейса «объект» конфликта смещается в область межличностных отношений; и вплоть до конца рейса причинами возникновения конфликтов являются отношения между членами экипажей.

В международных экипажах причины конфликтов чаще всего кроются:

– в этнических стереотипах (в частности – в неприятии, предубеждении против людей определенной национальности, проявляющихся в соответствующем отношении к ним) и этноцентризме;

– в разнице национальных менталитетов, обусловленной религиозными или культурными различиями, и проявляющейся в отношениях к тем или иным объектам (к национальной кухне, в частности – «священным» животным, способам приготовления пищи, этикету; к работе, в том числе – к оценке и оплате труда, к обязанностям конкретных специалистов, к должностным полномочиям комсостава; к традициям, обычаям, ритуалам; ко времени и его организации; к личной гигиене; к «морским» приметам, пословицам и поговоркам и т. д.);

– в «ингрупповом фаворитизме»<sup>79</sup> (неформальные группы строятся из людей одной национальности, затем эти отношения переносятся на деловую сферу (по принципу «русский будет выполнять приказ только русского, остальные мне не указ»), что начинает вредить работе и вызывает конфликты).

Есть различия между проявлением конфликтов в малых и больших экипажах:

– в малых экипажах конфликты быстро проходят латентную стадию, проявляются в конфликтном взаимодействии (сопровождающемся, как правило, сильным эмоциональным накалом) и, так или иначе, разрешаются;

---

<sup>79</sup> Англ. favour – благосклонность, in-group – внутригрупповая: предпочтение членов экипажа «своей» национальной группы.

– в больших экипажах латентная стадия, наоборот, «затягивается»; нередко конфликтное взаимодействие проходит «скрыто» (о своем недовольстве рассказывают в узком кругу, на прямой контакт с оппонентом не выходят), в таком случае конфликты вообще могут не разрешиться (и не завершиться, соответственно).

○ *«Информационные» процессы в морских экипажах*

Существуют 3 основных «информационных» закономерности в морских экипажах:

1) информационная «центрация» на экипаже<sup>80</sup> – происходит из-за малой «событийности» (особенно в автономных рейсах), отсутствия ярких впечатлений, однообразия и информационного голода – члены экипажа начинают проявлять повышенный интерес к событиям (реальным или «додуманным») в экипаже, а также к любой информации «с берега» (в том числе – предназначенной для конкретного человека и носящей личный характер);

2) циркуляция слухов – происходит по тем же причинам<sup>81</sup>. Поскольку «фокусов» интереса три (помимо 2-х описанных ранее, из-за «центрации» создается 3-й – все «скрытое» членами экипажа<sup>82</sup>), формируются слухи 3-х типов (в зависимости от количества сообщений и доверия к источнику информации):

– кратковременные слухи касаются реальных явлений судовой жизни (например, смены курса судна – при сообщении точной информации о географических координатах и направлении движения судна слух перестает существовать);

– средние слухи чаще всего касаются береговых событий, либо событий, происходящих на других судах – слух существует «до следующей связи» с берегом и уточнения информации;

– долговременные слухи касаются личных, «скрытых» сторон жизни кого-либо из членов экипажа.

Часть слухов, сформировавшихся в течение рейса, постепенно превращается в стойкие убеждения, которые по приходу в порт кажутся «истиной», но при этом могут совершенно не соответствовать действительности;

3) «интерпретационный синдром» – болезненное истолкование любых незначительных признаков происходящих вокруг явлений; во второй половине длительного рейса моряки начинают неправильно истолковывать содержание радиограмм и писем от родных, появляются страхи за семейное благополучие, подозрения в супружеской неверности и пр.

---

<sup>80</sup> Характерна, в первую очередь, для больших экипажей.

<sup>81</sup> Также характерна, в первую очередь, для больших экипажей. Факторы, способствующие формированию слухов, описаны в разделе 2. Необходимо отметить, что недостаток впечатлений, кроме прочего, приводит к повышению внушаемости членов экипажа.

<sup>82</sup> Это и «таинственные» персоны руководителей, и, в случае разнополого состава экипажа, отношения между теми или иными его представителями.

○ *Особенности адаптации к «совмещенным» труду и отдыху*

Члены экипажа искусственно разграничивают зону труда и отдыха – путем сохранения личного пространства – следующими способами:

- «одомашнивают» каюты (цветами, фотографиями и плакатами, личной аудио-, видео- и орг- техникой и пр.);
- вырабатывают такие нормы поведения, которые предполагают «уважение частных владений», создают «ритуалы» посещения кают (по предварительной договоренности, обязательно постучавшись и пр.).

○ *Особенности адаптации к повышенной плотности коммуникации*

Чтобы уменьшить дискомфорт от «насильственной коммуникации», члены экипажа ограничивают общение друг с другом следующими способами:

- ограничивают круг «доверительного» общения; то есть только с некоторыми людьми (как правило, одним-двумя) разговаривают достаточно откровенно, тогда как с остальным экипажем – «поверхностно» (на очень общие темы – например, о политике страны, или на очень конкретные – «что сегодня будет на обед» и т. п.);
- ограничивают круг общения только представителями своей профессиональной группы; как бы «разрывают» коммуникативные сети (каналы) с другими судовыми службами; это служит целям «разграничения» формальной (с «другими») контактируют только по профессиональным вопросам) и неформальной сфер взаимодействия<sup>83</sup>;
- таким образом организуют свои пространственные перемещения и временные ритмы, чтобы не встречаться с соседями по каюте либо с большинством членов экипажа<sup>84</sup>.

○ *Особенности неформальных структур и лидерства в морских экипажах*

В условиях длительного рейса морские специалисты «адаптируются» к социальному окружению двумя способами:

- создают неформальные микрогруппы, причем небольшие – как правило, от 2 до 10 человек, при этом большинство из них – диады (объединения по два человека); микрогруппы создаются либо по профессиональному признаку (представители одной службы), либо по совпадению режима труда и отдыха (одна вахта), либо по интересам, либо по семейному признаку (если в экипаже есть родственники);
- остаются в «одиночестве», не примыкают ни к одной микрогруппе; в данном случае говорить об адаптации можно условно и только в случаях, если человек или увлечен каким-то хобби (творчество, чтение, рисование и

---

<sup>83</sup> Таким образом, экипаж как бы делится на страты, социальные «слои», контакты между которыми ограничены. Это характерно, в первую очередь, для больших экипажей.

<sup>84</sup> Например, так организуют график работы, чтобы видеть своего соседа только в спящем состоянии; приходят в кают-компанию тогда, когда большинство членов экипажа уже закончило трапезничать и т. д.

пр.), которое никого более не увлекает, или он общается со всеми – легко и понемногу; иначе это является признаком дезадаптации.

Одна из особенностей лидерства в морских экипажах связана с влиянием фактора информационного голода: лица, обладающие информацией (а это, как правило, члены экипажа, занимающие высокие формальные позиции, то есть руководители), «автоматически» получают более высокий неформальный статус (авторитет). Таким образом, структура неформальных отношений тоже «деформируется» за счет формальных<sup>85</sup>.

В экипаже благодаря своим личным качествам выдвигаются неформальные лидеры разного «уровня»:

- неформальных микрогрупп;
- профессиональных групп (наиболее авторитетные в них);
- экипажа в целом (вызывающие симпатию и уважение большинства членов экипажа).

Немаловажно, что данная особенность характерна не только для малых, но и для больших экипажей. В данном случае проявляется одна из самых существенных *особенностей морских экипажей* – в них *совмещаются признаки и больших социальных групп* (производственных общностей), и *малых социальных групп* (со всеми элементами групповой динамики).

Для больших экипажей характерна еще одна особенность. В них формируется «центральная группировка», в которую входят: представители всех профессиональных групп экипажа, лидеры разного «уровня». Эта группировка выполняет очень важные функции:

- благодаря ей восстанавливаются разорванные коммуникативные каналы (и информация, соответственно, доходит до всех служб, независимо от того, общаются их представители между собой или нет);
- именно эта группировка формирует «общественное мнение» по поводу судовых событий и задает «стандарты» поведения; а благодаря тому, что в нее входят лидеры, к чьему мнению прислушиваются в тех или иных группах и микрогруппах, эти стандарты принимаются всем экипажем<sup>86</sup>.

○ *Влияние «факторов» больших групп*

- устойчивых: нередко сменяющие друг друга на определенном судне экипажи сохраняют традиции данного судна (в том числе – «социальные», связанные со стилем руководства, нормами поведения); кроме того, часто сохраняются и особенности «слэнга» (не универсальной морской терминологии, а именно специфических фольклорных словообразований)<sup>87</sup>;

---

<sup>85</sup> Есть исключения: информацией обладают не только руководители, но и те члены экипажа (работники камбуза и т. п.), с которыми контактируют все профессиональные группы; а также близкие к руководителям лица (включая родственников).

<sup>86</sup> Исследование показало, что такие группировки характерны и для курсантских рот МГУ им. адм. Г. И. Невельского.

<sup>87</sup> Например, какого-то особенного названия помещения, звена производственного процесса, должности.

– стихийных: мерой предотвращения самого опасного стихийного массового явления – паники – являются «обязанности по тревоге»; даже выученные наизусть и «отработанные» на учебных тревогах, они требуют от морского специалиста «сознательных» действий (то есть способствуют сохранению волевого самоконтроля, что, с психологической точки зрения, является самым эффективным способом).



## Методики диагностики социально-психологических особенностей личности и группы

### Определение социально-психологического климата группы

#### Карта-схема, Л. Н. Лутошкин

*Инструкция:* «Оценивая свой коллектив, прочтите сначала предложение слева, затем – справа, затем отметьте в средней части листа ту оценку, которая более соответствует истине. Оценки означают: +3 – свойство, указанное слева, проявляется в коллективе всегда; +2 – свойство проявляется в большинстве случаев; +1 – свойство проявляется достаточно часто; 0 – ни это, ни противоположное свойство не проявляются достаточно ясно либо проявляются в одинаковой степени; -1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа); -2 – свойство проявляется в большинстве случаев; -3 – свойство проявляется всегда». Бланк методики представлен в табл. 1.

Таблица 1.

Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение	+3+2+1 0 -1-2-3	Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон
Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии	+3+2+1 0 -1-2-3	Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии
В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание	+3+2+1 0 -1-2-3	Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время	+3+2+1 0 -1-2-3	Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
Успехи и неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива	+3+2+1 0 -1-2-3	Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями	+3+2+1 0 -1-2-3	Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга	+3+2+1 0 -1-2-3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей
В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение по принципу «один за всех, все за одного»	+3+2+1 0 -1-2-3	В трудных случаях коллектив «раскисает», появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения



Таблица 1 (продолжение).

Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные	+3+2+1 0 -1-2-3	Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей
Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться	+3+2+1 0 -1-2-3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
Коллектив активен, полон энергии	+3+2+1 0 -1-2-3	Коллектив пассивен, инертен
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело	+3+2+1 0 -1-2-3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту	+3+2+1 0 -1-2-3	Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их
У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители	+3+2+1 0 -1-2-3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно

Чтобы представить общую картину психологического климата коллектива, надо сложить все положительные и отрицательные баллы (при групповом исследовании рассчитывается среднее арифметическое). Максимальная оценка климата (наиболее благоприятный) – «+42» балла, минимальная (наименее благоприятный) – «-42» балла.

### *Определение сплоченности группы*

#### **Индекс групповой сплоченности, К. Э. Сижор**

*Инструкция:* «Ниже предложено 5 вопросов о вашей группе (коллективе). Отвечая на вопрос, выберите один из предложенных вариантов ответа». Бланк методики представлен в табл. 2.

Таблица 2.

№	Вопрос / варианты ответа	Ответ
1.	Как вы оценили бы свою принадлежность к группе? а) чувствую себя её членом, частью коллектива; б) участвую в большинстве видов деятельности; в) участвую в одних видах деятельности и не участвую в других; г) не чувствую, что являюсь членом группы; д) живу и существую отдельно от группы; е) не знаю, затрудняюсь ответить	
2.	Перешли бы вы в другую группу, если бы вам представилась такая возможность (без изменения условий)? а) да, очень хотел бы перейти; б) скорее перешел бы, чем остался; в) не вижу никакой разницы;	

Таблица 2 (продолжение).

	г) скорее всего, остался бы в своей группе; д) очень хотел бы остаться в своей группе; е) не знаю, трудно сказать	
3.	Каковы взаимоотношения между членами вашей группы? а) лучше, чем в большинстве коллективов; б) примерно такие же, как и в большинстве коллективов; в) хуже, чем в большинстве коллективов; г) не знаю, трудно сказать	
4.	Каковы у вас взаимоотношения с руководством? а) лучше, чем в большинстве других коллективов; б) примерно такие же, как и в большинстве коллективов; в) хуже, чем в большинстве коллективов; г) не знаю	
5.	Каково отношение к делу (учебе и т. п.) в вашем коллективе? а) лучше, чем в большинстве других коллективов; б) примерно такое же, как и в других коллективах; в) хуже, чем в большинстве коллективов; г) не знаю	

*Обработка результатов.* Каждому из выбранных вариантов ответа присваивается определенное количество баллов (табл. 3).

Таблица 3.

1 вопрос		2 вопрос		3 вопрос		4 вопрос		5 вопрос	
Вар-т ответа	Кол-во баллов	Вар-т ответа	Кол-во баллов	Вар-т ответа	Кол-во баллов	Вар-т ответа	Кол-во баллов	Вар-т ответа	Кол-во баллов
а	5	а	1	а	3	а	3	а	3
б	4	б	2	б	2	б	2	б	2
в	3	в	3	в	1	в	1	в	1
г	2	г	4	г	0	г	0	г	0
д	1	д	5						
е	0	е	0						

Далее баллы суммируются (при групповом тестировании рассчитывается среднее арифметическое). Максимальный показатель сплоченности группы – 19 баллов, минимальный – 5 баллов.

### *Определение особенностей руководителя*

#### **Коммуникативные и организаторские склонности, В. В. Синявский, Б. А. Федоришин**

*Инструкция:* «Внимательно прочитайте вопросы и ответьте на них «да» (+) либо «нет» (–)». Бланк методики представлен в табл. 4.

Таблица 4.

№	Вопрос	Ответ +/-
1.	Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?	
2.	Нравится ли вам заниматься общественной работой?	
3.	Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненное вам кем-либо из ваших товарищей?	
4.	Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?	
5.	Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?	
6.	Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?	
7.	Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?	
8.	Если возникли какие-то помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вам отказаться от своих намерений?	
9.	Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше вас по возрасту?	
10.	Любите ли вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?	
11.	Трудно ли вам включиться в новые для вас компании (коллективы)?	
12.	Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?	
13.	Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?	
14.	Стремитесь ли вы добиться, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?	
15.	Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?	
16.	Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязанностей, обязательств?	
17.	Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?	
18.	Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?	
19.	Раздражают ли вас окружающие люди, и хочется ли вам побыть одному?	
20.	Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?	
21.	Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?	
22.	Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?	
23.	Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявлять инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?	
24.	Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?	
25.	Любите ли вы участвовать в коллективных играх?	
26.	Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?	
27.	Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?	
28.	Верно ли, что вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?	
29.	Полагаете ли, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?	
30.	Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?	
31.	Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?	
32.	Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято товарищами?	

Таблица 4 (продолжение).

33.	Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?	
34.	Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?	
35.	Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?	
36.	Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?	
37.	Верно ли, что у вас много друзей?	
38.	Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?	
39.	Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?	
40.	Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?	

*Обработка результатов.* Ответы на вопросы сопоставляются с ключом (табл. 5). За каждое совпадение начисляется 1 балл, далее баллы суммируются отдельно для шкал «коммуникативные склонности» и «организаторские склонности».

Таблица 5.

Коммуникативные склонности	
Ответы «да» (+) на вопросы	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37
Ответы «нет» (-) на вопросы	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39
Организаторские склонности	
Ответы «да» (+) на вопросы	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38
Ответы «нет» (-) на вопросы	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Затем вычисляются оценочные коэффициенты коммуникативных ( $K_k$ ) и организаторских ( $K_o$ ) склонностей как отношения количества полученных баллов по шкалам коммуникативных склонностей ( $K_x$ ) и организаторских склонностей ( $O_x$ ) к максимально возможному числу баллов (20), по формулам:

$$K_k = \frac{K_x}{20} \quad , \quad K_o = \frac{O_x}{20} .$$

Для качественной оценки результатов необходимо сопоставить полученные коэффициенты со шкальными оценками (табл. 6).

Таблица 6.

$K_k$	$K_o$	Шкальная оценка
0,10 – 0,45	0,20 – 0,55	1 – низкий уровень
0,45 – 0,55	0,56 – 0,65	2 – ниже среднего
0,56 – 0,65	0,66 – 0,70	3 – средний уровень
0,66 – 0,75	0,71 – 0,80	4 – выше среднего
0,75 – 1,00	0,81 – 1,00	5 – высокий уровень

**Социально-психологические установки личности в  
мотивационно-потребностной сфере, О. Ф. Потемкина**

*Инструкция:* «Внимательно прочтите вопросы и ответьте на них – «да», если ваш ответ утвердителен, и «нет» – если отрицателен». Бланк методики представлен в табл. 7.

Таблица 7.

№	Вопрос	Ответ (+/-)
<i>I БЛОК</i>		
1.	Сам процесс выполняемой работы увлекает вас больше, чем этап ее завершения?	
2.	Для достижения цели вы обычно не жалеете сил?	
3.	Вам часто говорят, что вы больше думаете о других, чем о себе?	
4.	Вы обычно много времени уделяете своей особе?	
5.	Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что вам неинтересно, даже если это необходимо?	
6.	Вы уверены, что настойчивости у вас больше, чем способностей?	
7.	Вам легче просить за других, чем за себя?	
8.	Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?	
9.	Заканчивая интересное дело, вы часто жалеете о том, что интересная работа уже завершена, и с ней жаль расставаться?	
10.	Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?	
11.	Вам трудно отказать людям, когда они вас о чем-либо просят?	
12.	Для себя вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?	
13.	Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?	
14.	Вы считаете, что успехов в вашей жизни больше, чем неудач?	
15.	Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?	
16.	Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?	
17.	Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по настоящему?	
18.	Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?	
19.	Для себя у вас обычно не хватает ни времени, ни сил?	
20.	Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?	
21.	Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?	
22.	Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?	
23.	Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей?	
24.	Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?	
25.	Можете ли вы увлечься делом настолько, забываете о времени и о себе?	
26.	Вам часто удается довести начатое дело до конца?	
27.	Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни – жить интересами других людей?	
28.	Вы можете назвать себя эгоистом?	
29.	Бывает, что вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?	
30.	Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?	

Таблица 7 (продолжение).

31.	Ваша отличительная черта – бескорыстие?	
32.	Свободное время вы используете для своих увлечений?	
33.	Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?	
34.	Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?	
35.	Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?	
36.	Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?	
37.	Соглашаясь на какое-либо дело, вы больше думаете о том, насколько оно вам интересно?	
38.	Стремление к результату в любом деле – ваша отличительная черта?	
39.	Ваша отличительная черта – умение помочь другим людям?	
40.	Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?	
<i>II БЛОК</i>		
1.	Вы согласны, что самое главное в жизни – быть мастером своего дела?	
2.	Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?	
3.	Ваши знакомые считают вас властным человеком?	
4.	Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?	
5.	Творческий труд для вас является главным наслаждением в жизни?	
6.	Основное стремление в вашей жизни – свобода, а не власть и деньги?	
7.	Вы согласны, что иметь власть над людьми – наиболее важная ценность?	
8.	Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?	
9.	Вы стремитесь, чтобы все вокруг вас были заняты увлекательным делом?	
10.	Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны?	
11.	Считаете ли вы, что самое важное качество для власти – это ее сила?	
12.	Вы уверены, что все можно купить за деньги?	
13.	Вы выбираете друзей по деловым качествам?	
14.	Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?	
15.	Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется вашим требованиям?	
16.	Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?	
17.	Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?	
18.	Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?	
19.	Вам легко заставить делать людей то, что вы хотите?	
20.	Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?	
21.	В жизни вас радует только отличный результат работы?	
22.	Самое главное стремление в вашей жизни – быть свободным?	
23.	Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?	
24.	Является ли для вас заработок главным стремлением в жизни?	
25.	Любимое дело для вас ценнее, чем власть и деньги?	
26.	Вам обычно удается отстоять свое право на свободу?	
27.	Испытываете ли вы жажду власти, стремление руководить?	
28.	Вы согласны, что деньги «не пахнут» и неважно, как они заработаны?	
29.	Даже бывая на отдыхе, вы не можете не работать?	
30.	Вы готовы многим пожертвовать, чтобы быть свободным?	
31.	Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?	
32.	Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?	
33.	Ваши друзья и знакомые ценят вас как специалиста?	

Таблица 7 (продолжение).

34.	Люди, ущемляющие вашу свободу, вызывают у вас наибольшее негодование?	
35.	Власть может заменить вам многие другие ценности?	
36.	Вам обычно удается накопить нужную сумму денег?	
37.	Труд – наибольшая ценность для вас?	
38.	Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей?	
39.	Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью?	
40.	Наиболее сильное потрясение для вас – отсутствие денег?	

*Обработка результатов.* Для каждого «блока» подсчитывается количество ответов «да» (+) по горизонтальным строкам по следующему ключу (табл. 8).

Таблица 8.

I блок (выявление социально-психологических установок, направленных на «альtruизм – эгоизм», «процесс – результат»)																					
1	5	9	13	17	21	25	29	33	37	процесс	1	5	9	13	17	21	25	29	33	37	процесс
2	6	10	14	18	22	26	30	34	38	результат	2	6	10	14	18	22	26	30	34	38	результат
3	7	11	15	19	23	27	31	35	39	альtruизм	3	7	11	15	19	23	27	31	35	39	альtruизм
4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	эгоизм	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	эгоизм
II блок (выявление социально-психологических установок, направленных на «свободу – власть», «труд – деньги»)																					
1	5	9	13	17	21	25	29	33	37	труд	1	5	9	13	17	21	25	29	33	37	труд
2	6	10	14	18	22	26	30	34	38	свобода	2	6	10	14	18	22	26	30	34	38	свобода
3	7	11	15	19	23	27	31	35	39	власть	3	7	11	15	19	23	27	31	35	39	власть
4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	деньги	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	деньги

Максимальное количество баллов по каждой шкале – 10. Результаты представляются графически: строятся две «системы координат», где в первой «ориентация на процесс» противопоставляется «ориентации на результат», «ориентация на альтруизм» – «ориентации на эгоизм», а во второй «ориентация на труд» противопоставляется «ориентации на деньги», «ориентация на власть» – «ориентации на свободу»; центр соответствует 0 баллов (рис. 25). На данных графиках откладываются точки, соответствующие количеству баллов, полученных по каждой шкале; точки соединяются друг с другом, в результате чего получается плоскость, наглядно отражающая особенности социально-психологических установок личности.

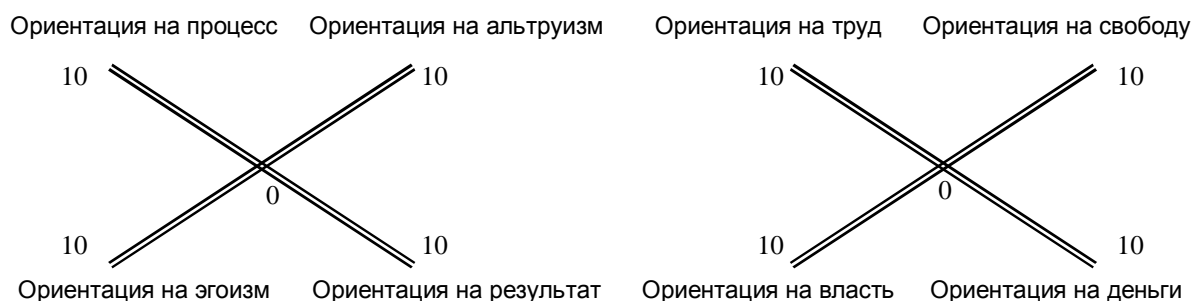


Рис. 25. Образец оформления результатов тестирования по методике О. Ф. Потемкиной.

Далее определяется соответствующий тип:

а) высокомотивированные личности с «гармоничными» ориентациями – все ориентации выражены сильно и в равной степени;

б) низкомотивированные личности, у которых все ориентации выражены чрезвычайно слабо;

в) личности с дисгармоничными ориентациями, у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие даже могут отсутствовать.

Дальнейший анализ результатов предполагает качественную интерпретацию: какая ориентация доминирует, как соотносятся «противоположные» ориентации и др.

### Ориентационная анкета, Б. М. Басс

*Инструкция:* «По каждому из предложенных ниже 30 вопросов возможны три варианта ответа: А, В, С. Сначала выберите тот ответ, который лучше всех отражает вашу точку зрения; букву запишите рядом с номером соответствующего пункта под рубрикой «Больше всего». Затем выберите тот вариант, который дальше всех отстоит от вашей точки зрения, наименее ценен для вас; букву запишите под рубрикой «Меньше всего». Таким образом, для ответа на каждый вопрос вы используете две буквы». Бланк методики представлен в табл. 9.

Таблица 9.

№	Вопрос	Больше всего	Меньше всего
1.	Больше всего в жизни дает удовлетворение: а) оценка работы; в) сознание того, что работа выполнена хорошо; с) сознание того, что находишься среди друзей		
2.	Если бы я играл в футбол, то хотел бы быть: а) тренером; в) известным игроком; с) избранным капитаном команды		
3.	Лучшими преподаватели – это те, которые: а) имеют индивидуальный подход; в) увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему; с) создают дружескую атмосферу в классе		
4.	Учащиеся оценивают как самых плохих преподавателей тех, которые: а) не скрывают, что некоторые люди им несимпатичны; в) вызывают у всех дух соревнования; с) создают представление о преподаваемом ими предмете как их не интересующем		
5.	Я рад, когда мои друзья: а) помогают другим при всякой возможности; в) всегда верны и надежны; с) интеллигентны, имеют широкие интересы		



Таблица 9 (продолжение).

6.	<p>Лучшими друзьями считаю тех:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) с которыми складываются хорошие отношения;</li> <li>в) которые могут сделать больше, чем другие;</li> <li>с) на которых всегда можно надеяться</li> </ul>		
7.	<p>Я хотел бы быть таким, как те, кто:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) добился жизненного успеха;</li> <li>в) может быть увлеченным человеком;</li> <li>с) отличается дружелюбием и благожелательностью</li> </ul>		
8.	<p>Если бы я мог выбирать, то хотел бы быть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) научным работником;</li> <li>в) начальником отдела;</li> <li>с) опытным летчиком</li> </ul>		
9.	<p>Когда я был ребенком, то любил:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) играть с друзьями;</li> <li>в) успевать во всех своих делах;</li> <li>с) когда меня хвалили</li> </ul>		
10.	<p>Больше всего мне не нравится, когда я:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) встречаю препятствия на своем пути;</li> <li>в) когда ухудшаются дружеские отношения;</li> <li>с) когда меня критикуют</li> </ul>		
11.	<p>Основная задача школы должна заключаться:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) в подготовке учащихся к работе по специальности;</li> <li>в) в развитии индивидуальных способностей и самостоятельности;</li> <li>с) в воспитании у учащихся качеств, благодаря которым они могли бы уживаться с людьми</li> </ul>		
12.	<p>Мне не нравятся коллективы, в которых:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) недемократическая система;</li> <li>в) человек теряет индивидуальность в общей массе;</li> <li>с) невозможно проявление собственной инициативы</li> </ul>		
13.	<p>Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал его:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) для общения с друзьями;</li> <li>в) любимых дел и образования;</li> <li>с) для беспечного отдыха</li> </ul>		
14.	<p>Мне кажется, что я способен на максимальную отдачу, когда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) работаю с симпатичными людьми;</li> <li>в) у меня работа, которая мне по душе;</li> <li>с) мои усилия достаточно вознаграждены</li> </ul>		
15.	<p>Я люблю, когда:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) другие ценят меня;</li> <li>в) чувствую удовлетворение от выполняемой работы;</li> <li>с) приятно провожу время с друзьями</li> </ul>		
16.	<p>Если бы обо мне написали в газете, мне хотелось бы, чтобы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) отметили мои успехи в делах;</li> <li>б) похвалили бы меня за мою работу;</li> <li>с) сообщили, что меня часто выбирают в советы коллективов, депутатом, лидером команды</li> </ul>		
17.	<p>Лучше всего учиться, когда преподаватель:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) имеет индивидуальный подход ко мне;</li> <li>в) стимулирует меня на более интенсивный труд;</li> <li>с) вызывает дискуссию по разбираемым вопросам (для всех)</li> </ul>		
18.	<p>Нет ничего хуже, чем:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) оскорбление личного достоинства;</li> <li>в) неуспех при выполнении важного задания;</li> <li>с) потеря друзей (подруг)</li> </ul>		

Таблица 9 (продолжение).

19.	Больше всего я ценю: а) личный успех; в) общую, совместную работу; с) фактические результаты		
20.	Очень мало людей, которые: а) действительно радуются выполненной работе; в) с удовольствием работают совместно; с) выполняют работу по-настоящему хорошо		
21.	Я не переношу: а) ссоры и споры; в) неприятие всего нового; с) людей, ставящих себя выше других		
22.	Мне хотелось бы: а) чтобы окружающие считали меня своим другом; в) помогать другим в общем деле; с) вызывать восхищение других		
23.	Я люблю руководство, которое: а) требовательно; в) пользуется авторитетом; с) доступно		
24.	Желательно, чтобы на работе: а) решения принимались совместно; в) была возможность самостоятельно решать проблемы; с) начальство признавало мои достоинства		
25.	Хотелось бы почитать книгу: а) об искусстве уживаться с другими людьми; в) о жизни замечательного и известного человека; с) из серии «Сделай сам»		
26.	Если бы у меня были развиты музыкальные способности, мне бы хотелось быть: а) дирижером; в) солистом; с) композитором		
27.	Свободное время с наибольшим удовольствием я провожу: а) просматривая детективные фильмы; в) в развлечениях с друзьями (подругами); с) занимаясь своим хобби		
28.	При одинаковом финансовом успехе для меня было бы предпочтительнее: а) подготовить интересный конкурс; в) выиграть в конкурсе; с) организовать конкурс и руководить им		
29.	Для меня важнее всего знать: а) что я хочу сделать; в) как достичь цели; с) как привлечь других к достижению моей цели		
30.	Человек должен вести себя так, чтобы: а) другие были довольны им; в) выполнить прежде всего свою задачу; с) не нужно было укорять его за работу		

*Обработка результатов.* Ответ «наиболее» (в столбце «больше всего») соответствует 2 баллам, «наименее» (в столбце «меньше всего») соот-

ветствует 0 баллов, оставшийся невыбранным – 1 баллу. Исходя из этих данных, заполняется ключ методики (табл. 10).

Таблица 10.

№ п/п	НС		ВД		НЗ		№ п/п	НС		ВД		НЗ	
	ответ	балл	ответ	балл	ответ	балл		ответ	балл	ответ	балл	ответ	балл
1	А		С		В		16	В		С		А	
2	В		С		А		17	А		С		В	
3	А		С		В		18	А		С		В	
4	А		В		С		19	А		В		С	
5	В		А		С		20	С		С		А	
6	С		А		В		21	С		А		В	
7	А		С		В		22	С		А		В	
8	С		В		А		23	В		С		А	
9	С		А		В		24	С		А		В	
10	С		В		А		25	В		А		С	
11	В		С		А		26	В		А		С	
12	В		А		С		27	А		В		С	
13	С		А		В		28	В		С		А	
14	С		А		В		29	А		С		В	
15	А		С		В		30	С		А		В	
	Σ		Σ		Σ			Σ		Σ		Σ	

По столбцам подсчитывается сумма баллов по трем шкалам: «направленность на себя» (НС), «направленность на взаимодействие (общение)» (ВД), «направленность на задачу (дело)» (НЗ). Максимальное количество баллов по каждой шкале – 60. Далее выстраивается последовательность – от наиболее до наименее выраженной направленности.

При интерпретации результатов необходимо учитывать, что: «направленность на себя» – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность; «направленность на общение» – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми; «направленность на дело» – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

### **Склонность к определенному стилю руководства, Е. П. Ильин**

*Инструкция:* «Представьте себе, что вы руководите коллективом. Вам предлагается ответить, как бы вы осуществляли это руководство в ситуациях, изложенных в опроснике. По каждому пункту опросника из трех вариантов ответа выберите тот, который в большей степени характеризует ваше поведение в качестве руководителя». Бланк методики представлен в табл. 11.

Таблица 11.

№	Вопрос	Ответ а/б/в
1.	При принятии важных решений вы: а) посоветуетесь с коллективом; б) постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения; в) примете решение единолично	
2.	При организации выполнения задания: а) предоставите свободу выбора способа выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль; б) не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо; в) будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать	
3.	При осуществлении контроля за деятельностью подчиненных: а) будете жестко контролировать каждого из них; б) доверите осуществление контроля самим подчиненным; в) посчитаете, что контроль не обязателен	
4.	В экстремальной для коллектива ситуации: а) будете советоваться с коллективом; б) возьмете все руководство на себя; в) полностью положитесь на лидеров коллектива	
5.	Строя взаимоотношения с членами коллектива: а) будете сами проявлять активность в общении; б) будете общаться, в основном, если к вам обратятся; в) будете поддерживать свободу общения между вами и подчиненными	
6.	При управлении коллективом: а) будете оказывать помощь подчиненным и в их личных делах; б) посчитаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости «совать»; в) будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости	
7.	В отношениях с членами коллектива: а) будете стараться поддерживать хорошие личные отношения даже в ущерб деловым; б) будете поддерживать только деловые отношения; в) будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени	
8.	По отношению к замечаниям со стороны коллектива: а) не допустите замечаний в свой адрес; б) выслушаете и учтете замечания; в) отнесетесь к замечаниям безразлично	
9.	При поддержании дисциплины: а) будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных; б) сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным; в) учтете, что поддержание дисциплины – это не ваш «конёк», и не будете «давить» на подчиненных	
10.	В отношении того, что о вас подумает коллектив: а) вам будет безразлично; б) постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения не пойдете; в) внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной	

Таблица 11 (продолжение).

11.	Распределив полномочия между собой и подчиненными: а) будете требовать, чтобы вам докладывали обо всех деталях; б) будете полагаться на исполнительность подчиненных; в) будете осуществлять только общий контроль	
12.	При возникновении затруднений при принятии решения: а) обратитесь за советом к подчиненным; б) советоваться с подчиненными не будете, так как все равно отвечать за все придется вам; в) примете советы подчиненных, даже если их не просили	
13.	Контролируя работу подчиненных: а) будете хвалить исполнителей, отмечать их положительные результаты; б) будете выискивать в первую очередь недостатки, что надо исправить; в) осуществлять контроль будете от случая к случаю (зачем вмешиваться?)	
14.	Руководя подчиненными: а) сумеете так приказывать, что задания будут выполняться беспрекословно; б) будете в основном использовать просьбу, а не приказ; в) вообще не умеете приказывать	
15.	При недостатке знаний для принятия решения: а) будете решать сами – ведь вы же руководитель; б) не побоитесь обратиться за помощью к подчиненным; в) постараетесь отложить решение: может, все образуется само собой	
16.	Оценивая себя как руководителя, можете предположить, что вы: а) будете строгим, даже придирчивым; б) будете требовательным, но справедливым; в) к сожалению, будете не очень требовательным	
17.	В отношении нововведений: а) будете скорее консервативным (как бы чего не вышло); б) если они целесообразны, то охотно их поддержите; в) если они полезны, добьетесь их внедрения в приказном порядке	
18.	Вы считаете, что в нормальном коллективе: а) подчиненные должны иметь возможность работать самостоятельно, без постоянного и жесткого контроля руководителя; б) должен осуществляться жесткий и постоянный контроль, так как на совесть подчиненных рассчитывать не приходится; в) исполнители могут быть предоставлены сами себе	

*Обработка результатов.* Каждый ответ соответствует 1 баллу. Полученные результаты сопоставляются с ключом методики (табл. 12), где баллы добавляются к одной из 3-х шкал – «Д», «А» или «Л».

Таблица 12.

№ п/п	Ответы			№ п/п	Ответы		
	а	б	в		а	б	в
1.	Д	Л	А	10.	А	Л	Д
2.	Д	Л	А	11.	А	Л	Д
3.	А	Д	Л	12.	Д	А	Л
4.	Д	А	Л	13.	Д	А	Л
5.	Д	А	Л	14.	А	Д	Л
6.	Д	А	Л	15.	А	Д	Л
7.	Д	А	Л	16.	А	Д	Л
8.	А	Д	Л	17.	Л	Д	А
9.	А	Д	Л	18.	Д	А	Л

Обозначения шкал методики: «А» – авторитарный стиль руководства (авторитарный, директивный), «Д» – демократический стиль (сотрудничающий), «Л» – либеральный стиль руководства (попустительский). По результатам тестирования определяется, в первую очередь, доминирующий стиль руководства. Если разница между доминирующей и следующей за ней шкалами (например, между «А» и «Д», при общем доминировании «Д») составляет не более 3 баллов, делается вывод о склонности к смешанному стилю руководства (в приведенном примере – авторитарно-демократическому).

*Определение социально-психологических особенностей взаимодействия личности*

**Предрасположенность личности к конфликтному поведению, К. Томас**

*Инструкция:* «Ниже предлагается ряд утверждений относительно вашего поведения в конфликтной ситуации. Из каждой пары выберите наиболее подходящее для вас утверждение и поставьте соответствующую букву (А или Б) в графе для ответов». Бланк методики представлен в табл. 13.

Таблица 13.

№	Вариант А	Вариант Б	Ответ А / Б
1.	А) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса	Б) Чем обсуждать то, в чём мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны	
2.	А) Я стараюсь найти компромиссное решение	Б) Я пытаюсь уладить дело с учётом интересов другого и моих собственных	
3.	А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего	Б) Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения	
4.	А) Я стараюсь найти компромиссное решение	Б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека	
5.	А) Улаживая спорную ситуацию, я всё время стараюсь найти поддержку у другого	Б) Я стараюсь сделать всё, чтобы избежать бесполезной напряжённости	
6.	А) Я пытаюсь избежать возникновения неприятностей для себя	Б) Я стараюсь добиться своего	
7.	А) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно	Б) Я считаю возможным в чём-то уступить, чтобы добиться своего	
8.	А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего	Б) Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чём состоят все затронутые интересы и вопросы	
9.	А) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий	Б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего	

Таблица 13 (продолжение).

10.	А) Я твёрдо стремлюсь достичь своего	Б) Я пытаюсь найти компромиссное решение	
11.	А) Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чём состоят все затронутые интересы и вопросы	Б) Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения	
12.	А) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры	Б) Я даю возможность другому в чём-то остаться при своём мнении, если он так же идёт 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 всё, чтобы избежать бесполезной напряжённости	
16.	А) Я стараюсь не задеть чувств другого	Б) Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции	
17.	А) Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего	Б) Я стараюсь сделать всё, чтобы избежать бесполезной напряжённости	
18.	А) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своём	Б) Я даю возможность другому в чём-то остаться при своём мнении, если он так же идёт мне навстречу	
19.	А) Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чём состоят все затронутые интересы и вопросы	Б) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно	
20.	А) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия	Б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих	
21.	А) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого	Б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы	
22.	А) Я пытаюсь найти позицию, которая находится 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 преимущества моих взглядов	Б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого	
26.	А) Я предлагаю среднюю позицию	Б) Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас	

Таблица 13 (продолжение).

27.	А) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры	Б) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своём	
28.	А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего	Б) Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого	
29.	А) Я предлагаю среднюю позицию	Б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий	
30.	А) Я стараюсь не задеть чувств другого	Б) Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим заинтересованным человеком могли добиться успеха	

*Обработка результатов.* Результаты сопоставляются с ключом методики (табл. 14). При совпадении каждый ответ соответствует 1 баллу.

Таблица 14.

№	Соперничество	Сотрудничество	Избегание	Приспособление	Компромисс
1.			А	Б	
2.		Б			А
3.	А			Б	
4.				Б	А
5.		А	Б		
6.	Б			А	
7.			А		Б
8.	А	Б			
9.	Б		А		
10.	А				Б
11.		А		Б	
12.			А		Б
13.	Б				А
14.	Б	А			
15.			Б	А	
16.	Б			А	
17.	А		Б		
18.				А	Б
19.		А	Б		
20.		А			Б
21.		Б			А
22.	Б				А
23.		А	Б		
24.				А	Б
25.	А			Б	
26.		Б			А
27.			А	Б	
28.	А	Б			
29.			Б		А
30.		Б		А	
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

По столбцам подсчитывается количество баллов для каждой из 5-и шкал методики. Максимальное количество баллов для каждой шкалы – 12.



Результаты представляются графически: стратегии располагаются в порядке убывания (рис. 26).

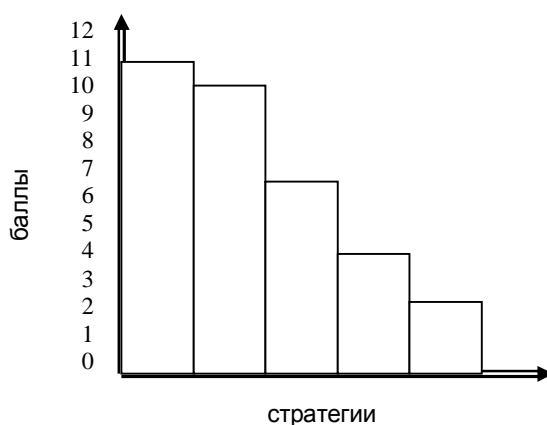


Рис. 26. Образец оформления результатов тестирования по методике К. Томаса.

Доминирующая стратегия поведения в конфликте является наиболее часто используемой личностью. Интерпретация результатов ведется с учетом следующих характеристик стратегий поведения в конфликтной ситуации: «соперничество» (соревнование, конкуренция) – стремление добиться удовлетворения собственных интересов за счёт другой стороны; «приспособление» – отказ от следования собственным интересам в пользу интересов другой стороны; «компромисс» – соглашение в интересах обеих сторон, достигнутое путем взаимных уступок; «избегание» – уход от конфликта, отсутствие готовности отстаивать собственные интересы и нежелание признать интересы другой стороны; «сотрудничество» – нахождение решения, полностью удовлетворяющего все стороны, наиболее эффективная стратегия.

### Родитель-Взрослый-Дитя, по Э. Берну

*Инструкция:* «Пожалуйста, оцените приведенные ниже утверждения по 10-тибалльной системе. Нужную цифру напротив каждого вопроса обведите кружком. Старайтесь отвечать искренне». Бланк методики представлен в табл. 15.

Таблица 15.

№	Утверждение / вопрос	Ответ (нужное обвести)
1.	Мне порой не хватает выдержки	12345678910
2.	Если мои желания мешают мне, то я умею их подавлять	12345678910
3.	Родители, как более зрелые люди, должны устраивать семейную жизнь своих детей	12345678910
4.	Я иногда преувеличиваю свою роль в каких-либо событиях	12345678910
5.	Меня провести нелегко	12345678910
6.	Мне бы понравилось быть воспитателем	12345678910
7.	Бывает, мне хочется подурочиться, как маленькому	12345678910

Таблица 15 (продолжение).

8.	Думаю, что я правильно понимаю все происходящие события	12345678910
9.	Каждый должен выполнять свой долг	12345678910
10.	Нередко я поступаю не как надо, а как хочется	12345678910
11.	Принимая решение, я стараюсь продумать его последствия	12345678910
12.	Младшее поколение должно учиться у старших, как ему следует жить	12345678910
13.	Как и многие люди, я бываю обидчив	12345678910
14.	Мне удастся видеть в людях больше, чем они говорят о себе	12345678910
15.	Дети безусловно должны следовать указаниям родителей	12345678910
16.	Я – увлекающийся человек	12345678910
17.	Мой основной критерий оценки человека – объективность	12345678910
18.	Мои взгляды непоколебимы	12345678910
19.	Бывает, что я не уступаю в споре лишь потому, что не хочу уступить	12345678910
20.	Правила оправданы лишь до тех пор, пока они полезны	12345678910
21.	Люди должны соблюдать все правила, независимо от обстоятельств	12345678910

*Обработка результатов.* Полученные результаты сопоставляются с ключом (табл. 16). Для каждой из 3-х шкал методики подсчитывается суммарное количество баллов.

Таблица 16.

Шкалы	Вопросы №	Σ
Дитя (Д)	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19	
Взрослый (В)	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20	
Родитель (Р)	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21	

Максимальное количество баллов для каждой шкалы – 70. Далее символы шкал методики (Д, В, Р) располагаются в порядке убывания суммарных баллов.

Личности с «оптимальной формулой» – ВДР – обладают развитым чувством ответственности, в меру импульсивны, непосредственны и не склонны к назиданиям и поучениям, они эффективны в общении, коллективном труде, творчестве. В целом, преобладание характеристики «Взрослый» свидетельствует о том, что человек в большей степени ориентирован на реальность, рационален, адаптивен, руководствуется понятиями целесообразности и выгоды. «Дитя» является средоточием жизненной энергии, жизнерадостности, эмоциональности, спонтанности и творческих способностей; вместе с тем, для него характерны недостаток самоконтроля, избегание ответственности, беспомощность, ранимость. «Родитель» обладает набором жизненных правил, оценок, желанием и способностью помогать, опекать, учить, судить, наказывать и поощрять; он предсказуем, ригиден, стремится к власти.

## Конфликтная личность, Е. П. Ильин

*Инструкция:* «Ниже предложено 11 вопросов-ситуаций. Внимательно прочтите каждый, выберите и запишите один из трех предложенных вариантов ответа». Бланк методики представлен в табл. 17.

Таблица 17.

№	Вопрос / ситуация	Ответ а/б/в
1.	Представьте, что в общественном транспорте начался спор; что вы предпримите: а) не будете вмешиваться в ссору; б) вмешаетесь, встав на сторону того, кто прав; в) вмешаетесь и будете отстаивать свою точку зрения	
2.	На собрании критикуете ли вы руководство за допущенные ошибки: а) нет; б) да, но в зависимости от вашего личного отношения к нему; в) всегда критикуете за ошибки	
3.	Ваш непосредственный начальник излагает план работы, который не кажется вам правильным; предложите ли вы свой план, который кажется вам лучше: а) если другие вас поддержат, то да; б) разумеется, вы будете поддерживать свой план; в) боитесь, что за критику у вас будут неприятности	
4.	Любите ли вы спорить с друзьями, коллегами: а) только с теми, кто не обижается, и когда споры не портят ваши отношения; б) да, но только по важным, принципиальным вопросам; в) вы спорите со всеми и по любому поводу	
5.	Кто-то пытается пролезть вперед вас без очереди: а) считая, что и вы не хуже его, попытаетесь обойти очередь; б) возмущаетесь, но про себя; в) открыто высказываете своё негодование	
6.	<i>Если в какой-то спорной ситуации ваше мнение будет решающим, как вы поступите:</i> а) выскажетесь и о положительных, и об отрицательных сторонах рассматриваемого предложения; б) выделите положительные его стороны и предложите подумать ещё; в) станете только критиковать идею	
7.	Ваша жена постоянно говорит вам о вашей расточительности, а сама то и дело покупает дорогие вещи; она захотела узнать о своей последней покупке ваше мнение; что вы ей скажете: а) что одобряете покупку, если она доставила жене удовольствие; б) говорите, что эта вещь безвкусна; в) ругаете её за эту покупку	
8.	Вы встретили подростков, которые курят; как вы отреагируете: а) подумаете: «Зачем мне портить себе настроение из-за чужих ребят?»; б) сделаю им замечание; в) отчитаю их	

Таблица 17 (продолжение).

9.	В ресторане вы заметили, что официант вас обсчитал: а) в таком случае вы не дадите ему чаевые, которые вы заранее приготовили; б) попросите, чтобы он ещё раз при вас подсчитал сумму; в) устроите скандал	
10.	В доме отдыха плохое обслуживание; какой выход вы дадите своему возмущению: а) выскажете претензии администратору; б) пожалуетесь на него, чтобы его наказали; в) выместите своё недовольство на младшем персонале: уборщицах, официантках	
11.	Вы спорите с вашим сыном-подростком и убеждаетесь, что он прав; признаете ли вы свою ошибку? а) нет; б) разумеется, признаю; в) какой же у меня будет авторитет, если я признаю ошибку?	

*Обработка результатов.* Каждый вариант ответа получает определённое количество баллов: за «а» начисляется 4 балла, за «б» – 2 балла, за «в» – 0 баллов. Затем подсчитывается общая сумма баллов.

Если сумма равна от 30 до 44 баллов, то опрашиваемый тактичен, не любит конфликтов, избегает критических ситуаций; стремится быть приятным для окружающих, но не всегда оказывает им помощь.

Если сумма равна от 15 до 29 баллов, то опрашиваемый – конфликтная личность; настойчиво отстаивает своё мнение, невзирая на то, как это повлияет на личные или служебные отношения; за это его уважают.

Если сумма равна от 10 до 14 баллов, то опрашиваемый сам провоцирует конфликты, ищет поводы для споров, любит критиковать, навязывать своё мнение.

### **Личностная агрессивность и конфликтность, Е. П. Ильин, П. А. Ковалев**

*Инструкция:* «На каждое из приведенных ниже утверждений нужно дать ответ либо «да» (при согласии с этим утверждением поставьте в графу для ответов знак «+»), либо «нет» (при несогласии с этим утверждением – поставьте знак «-»)). Бланк методики представлен в табл. 18.

Таблица 18.

№	Утверждение / вопрос	Ответ +/-
1.	<b><i>Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь</i></b>	
2.	В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу	
3.	Мне чаще всего не воздают должное за мои дела	
4.	Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю	
5.	Я стараюсь делать всё, чтобы избежать напряжённости в отношениях	
6.	Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю ему всякие несчастья	

Таблица 18 (продолжение).

7.	Я часто злюсь, когда мне возражают	
8.	Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо	
9.	Я гораздо более раздражителен, чем кажется	
10.	Мнение, что нападение – лучшая защита, – правильное	
11.	Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня	
12.	Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять	
13.	Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех	
14.	Я считаю, что добро эффективнее мести	
15.	Каждый человек имеет право на своё мнение	
16.	Я верю в честность намерений большинства людей	
17.	Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются	
18.	В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему мою точку зрения	
19.	Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы	
20.	Если кто-то корчит из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор	
21.	Я предлагаю, как правило, среднюю позицию	
22.	Я считаю, что лозунг из мультфильма «Зуб за зуб, хвост за хвост» – справедлив	
23.	Если я всё обдумал, то я не нуждаюсь в советах других	
24.	С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно	
25.	Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимания	
26.	Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне	
27.	Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих	
28.	Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми	
29.	В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны	
30.	Я уважаю людей, которые не помнят зла	
31.	Утверждение: «Ум – хорошо, а два – лучше» – справедливо	
32.	Утверждение: «Не обманешь – не проживёшь» тоже справедливо	
33.	У меня никогда не бывает вспышек гнева	
34.	Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной	
35.	Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня	
36.	Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю	
37.	Я стараюсь избегать обострения отношений	
38.	Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков	
39.	Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ	
40.	Я осуждаю недоверчивых людей	
41.	Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой	
42.	Я всегда убеждённо отстаиваю свою правоту	
43.	Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые	
44.	Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение важного для всех вопроса	
45.	Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу	

Таблица 18 (продолжение).

46.	Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим	
47.	Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение	
48.	Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно	
49.	В конфликтной ситуации я хорошо владею собой	
50.	Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им «рта не даю открыть»	
51.	Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается моё имя	
52.	Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать	
53.	В решении любой проблемы я предпочитаю «золотую середину»	
54.	У меня отрицательное отношение к мстительным людям	
55.	Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчинённых, ведь отвечать за всё ему	
56.	Я часто боюсь подвохов со стороны других людей	
57.	Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте	
58.	Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить своё мнение	
59.	Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо	
60.	Я всегда стараюсь выйти из вагона впереди других	
61.	Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило	
62.	Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным	
63.	Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами	
64.	Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти	
65.	Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают	
66.	При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться	
67.	У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди	
68.	Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной – моя или чужая	
69.	Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора	
70.	Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику	
71.	Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному	
72.	Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей	
73.	Обычно меня трудно вывести из себя	
74.	Если я вижу недостатки у других, я не стесняюсь их критиковать	
75.	Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках	
76.	Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар	
77.	Пойти на компромисс – значит показать свою слабость	
78.	Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?	
79.	Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным	
80.	Я никогда не подозреваю людей в нечестности	

*Обработка результатов.* Полученные результаты сопоставляются с ключом методики (табл. 19). За каждое совпадение начисляется 1 балл. Далее баллы суммируются отдельно для каждой из 8-и шкал методики.

Таблица 19.

Шкалы:		
<i>Вспыльчивость</i>		
Ответы «да» (+) на вопросы	1, 9, 17, 65	Σ
Ответы «нет» (-) на вопросы	25, 33, 41, 49, 57, 73	
<i>Наступательность, напористость</i>		
Ответы «да» (+) на вопросы	2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74	Σ
Ответы «нет» (-) на вопросы	26, 34	
<i>Обидчивость</i>		
Ответы «да» (+) на вопросы	3, 11, 19, 27, 35, 59	Σ
Ответы «нет» (-) на вопросы	43, 51, 67, 75	
<i>Неуступчивость</i>		
Ответы «да» (+) на вопросы	4, 12, 20, 28, 36, 60, 76	Σ
Ответы «нет» (-) на вопросы	44, 52, 68	
<i>Компромисс</i>		
Ответы «да» (+) на вопросы	5, 13, 21, 29, 37, 45, 53	Σ
Ответы «нет» (-) на вопросы	61, 69, 77	
<i>Мстительность</i>		
Ответы «да» (+) на вопросы	6, 22, 38, 62, 70	Σ
Ответы «нет» (-) на вопросы	14, 30, 46, 54, 78	
<i>Нетерпимость к мнению других</i>		
Ответы «да» (+) на вопросы	7, 23, 39, 55, 63	Σ
Ответы «нет» (-) на вопросы	15, 31, 47, 71, 79	
<i>Подозрительность</i>		
Ответы «да» (+) на вопросы	8, 24, 32, 48, 56, 64, 72	Σ
Ответы «нет» (-) на вопросы	16, 40, 80	
Дополнительные показатели:		
<i>Бескомпромиссность</i>		
Ответы «да» (+) на вопросы	61, 69, 77	Σ
Ответы «нет» (-) на вопросы	5, 13, 21, 29, 37, 45, 53	
Обобщенные показатели:		
<i>Позитивная агрессивность</i>	Σ наступательность + Σ неуступчивость +	
	Σ нетерпимость к мнению других	
<i>Негативная агрессивность</i>	Σ мстительность	
<i>Конфликтность</i>	Σ бескомпромиссность + Σ вспыльчи- вость + Σ обидчивость + Σ подозрительность	

Максимальное количество баллов по каждой шкале – 10, по обобщенным показателям: «позитивная агрессивность» – 30 баллов, «негативная агрессивность» – 10 баллов, «конфликтность» – 40 баллов.

# Образец индивидуальной «психологической карты» (раздел социально-психологические особенности)

## I. Характеристики группы

1) Результаты диагностики социально-психологического климата группы:

баллов – групповые

вывод: климат \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

баллов – мои

вывод: по сравнению с группой, я чувствую себя  
в коллективе \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

нужно ли что-либо менять, если да, то как \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2) Результаты диагностики сплоченности группы:

баллов – групповые

вывод: сплоченность \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

баллов – мои

вывод: по сравнению с группой, я чувствую  
себя в коллективе \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

нужно ли что-либо менять, если да, то как \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## II. Мои социально-психологические особенности как руководителя

1) Результаты диагностики коммуникативных и организаторских склонностей:

баллов  
коммуникативные склонности:  
уровень \_\_\_\_\_

баллов  
организаторские склонности:  
уровень \_\_\_\_\_

в каких (по величине, близости) группах я буду максимально эффективен \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

какие группы и ситуации мне «противопоказаны» \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

какого масштаба мероприятия я могу организовывать \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

за организацию чего мне лучше «не браться» \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

нужно ли что-либо менять, если да, то как \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2) Результаты диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере:

П \_\_\_\_\_ А

Э \_\_\_\_\_ Р

Т \_\_\_\_\_ С

В \_\_\_\_\_ Д

к какому типу личностей отношусь \_\_\_\_\_  
какие ориентации доминируют \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

чего ожидаю от взаимодействия с коллегами, подчиненными \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

каков я буду по отношению к коллегам и подчиненным \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

как я буду относиться к факту руководящей должности и ответственности \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

как я буду относиться к профессии и материальному вознаграждению за труд \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



нужно ли что-либо менять, если да, то как \_\_\_\_\_

3) Результаты диагностики типов направленности:

баллов  
направленность на себя

баллов  
на задачу (дело)

баллов  
на общение

доминирует \_\_\_\_\_

чего я буду ожидать от коллег, подчиненных \_\_\_\_\_

что, в первую очередь, будет вызывать мое недовольство \_\_\_\_\_

как я буду вести себя в экипаже \_\_\_\_\_

к какому типу управленцев я отношусь \_\_\_\_\_

нужно ли что-либо менять, если да, то как \_\_\_\_\_

4) Результаты диагностики склонности к определенному стилю руководства:

баллов  
авторитарный стиль

баллов  
демократический

баллов  
либеральный

доминирует \_\_\_\_\_

мой стиль руководства \_\_\_\_\_

его основные характеристики \_\_\_\_\_

буду ли я эффективен как руководитель \_\_\_\_\_

как ко мне, скорее всего, будут относиться подчиненные \_\_\_\_\_

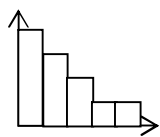
нужно ли что-либо менять, если да, то как \_\_\_\_\_

### III. Мои социально-психологические особенности при взаимодействии с людьми

1) Результаты диагностики стратегий поведения в конфликтной ситуации:

баллы

СП	К	И	П	СТ



доминирующая стратегия \_\_\_\_\_

как я буду вести себя в ситуации конфликта \_\_\_\_\_

если не получится, то какую стратегию я применю \_\_\_\_\_

эффективен ли я в конфликте \_\_\_\_\_

нужно ли что-то изменить \_\_\_\_\_

как можно это сделать \_\_\_\_\_

2) Результаты диагностики доминирующего эго-состояния:

баллы

В	Д	Р

формула \_\_\_\_\_

какое эго-состояние доминирует \_\_\_\_\_

основные характеристики \_\_\_\_\_

как я взаимодействую с окружающими \_\_\_\_\_

нужно ли что-либо менять, если да, то как \_\_\_\_\_

3) Результаты диагностики степени «конфликтности»:

баллов | конфликтен ли я \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4) Результаты диагностики агрессивности и конфликтности:

баллов | конфликтен ли я \_\_\_\_\_  
вспыльчивость \_\_\_\_\_

баллов | агрессивен ли я \_\_\_\_\_

наступательность  
мои основные качества, связанные с проявлением конфликтности и агрессивности \_\_\_\_\_

баллов | \_\_\_\_\_  
обидчивость \_\_\_\_\_

баллов | как это проявляется во взаимодействии с моими друзьями \_\_\_\_\_  
неуступчивость \_\_\_\_\_

баллов | \_\_\_\_\_  
бескомпромиссность | как это может проявиться в моей будущей профессиональной деятельности \_\_\_\_\_

баллов | \_\_\_\_\_  
мстительность \_\_\_\_\_

баллов | как эти качества проявляются в ситуации стресса \_\_\_\_\_  
нетерпимость к мнениям других \_\_\_\_\_

баллов | нужно ли что-либо менять \_\_\_\_\_  
подозрительность | что именно \_\_\_\_\_

баллов | как это сделать \_\_\_\_\_  
позитивная агрессивность \_\_\_\_\_

баллов | \_\_\_\_\_  
негативная агрессивность \_\_\_\_\_

баллов | \_\_\_\_\_  
конфликтность \_\_\_\_\_

Позиция №  
в плане издания  
учебной литературы  
МГУ на 2006 г.

Рецензент: М. Н. Волкова, канд. психол. наук, доцент

Истомина Олеся Александровна  
Методические указания к разделу «Психология группы»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МОРЯКА

Печатается в авторской редакции

---

5,0 уч.-изд. л.  
Тираж 150 экз.

Формат 60?84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>  
Заказ №

---

Отпечатано в ИПК МГУ им. адм. Г. И. Невельского,  
Владивосток, 59, Верхнепортовая, 50а