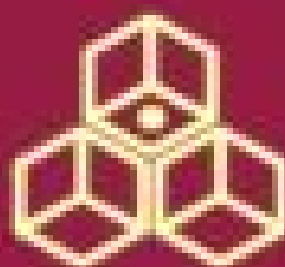


**А. Л. ЖУРАВЛЕВ**

# **ПСИХОЛОГИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**



**ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ  
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК**

Российская академия наук  
Институт психологии

**А. Л. Журавлев**

# **ПСИХОЛОГИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**



Издательство  
«Институт психологии РАН»  
Москва – 2013



УДК 159.9.07

ББК 88

Ж 91

**Журавлев А.Л.**

**Ж 91** Психология совместной деятельности. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. — 640 с. — опубл. 23.07.2013. — Электрон. версия печ. публ. — Доступ с сайта ЭБС IPRbooks.

УДК159.9.07

ББК 88

Данная монографическая работа посвящена теоретическим, эмпирическим и практическим проблемам психологии совместной деятельности, которые проанализированы в историческом контексте. Показана специфика социально-психологического аспекта исследований совместной деятельности, причем различных форм ее организации. Обоснована динамическая концепция совместной деятельности и коллективного субъекта. Приводятся результаты многолетнего комплексного исследования коллективной формы организации трудовой деятельности. В результате конкретных эмпирических исследований выявлены особенности управления совместной деятельностью первичных трудовых коллективов предприятий и организаций.

Показано развитие исследований по данным проблемам через изучение совокупности психологических феноменов, описываемых понятием «совместная жизнедеятельность».

Монография содержит впервые подготовленную библиографию работ по психологии совместной деятельности (и жизнедеятельности), опубликованных на русском языке.

ISBN 5-9270-0039-8

© Институт психологии Российской академии наук, 2005

С огромной благодарностью посвящаю моим дорогим Учителям — профессорам Борису Федоровичу Ломову, Екатерине Васильевне Шороховой и Константину Константиновичу Платонову, стоявшим у истоков разработки проблемы совместной деятельности и воплощавшим ее лучшие образцы в практику организации научного труда.

## ВВЕДЕНИЕ

Создать эффективную систему стимулов, побуждающих работников совместно и плодотворно трудиться, достигая общие цели, учитывая роль человеческих, в частности, психологических факторов, значение которых неизменно и закономерно возрастает в современном обществе, — такова важнейшая *социальная задача*, которая стоит сегодня перед отечественным производством, ориентированным на достижение качественно нового уровня экономического благосостояния людей. Эта задача не может быть решена иначе, как в условиях постоянного поиска новых форм организации и управления совместной трудовой деятельностью людей, что предполагает глубокое знание и учет психологических закономерностей включения людей в совместный труд, особенностей формирования психологических регуляторов деятельности, которые могут способствовать или препятствовать достижению требуемых результатов. Получить такие знания о психологии совместной деятельности является, по нашему мнению, непосредственным социальным заказом, адресованным различным отраслям психологии: социальной, организационной и экономической, психологии личности, труда и управления и др.

Для продвижения в решении этой важнейшей социальной задачи необходимо иметь хорошо обоснованную психологическую концепцию совместной деятельности. Приступая к ее исследованию с целью оптимизации совместной деятельности, необходимо, как минимум, обладать общей теоретической моделью данного объекта, системой разработанных понятий, с помощью которых она описывается, совокупностью адекватных методов и методик для решения как общих теоретических, так и конкретных эмпирических и практических проблем. Несмотря на всю значимость проблемы совместной деятельности, она в течение продолжительного времени, а фактически до последних двух десятилетий, занимала в социально-психологической науке далеко не первостепенное место. Испытывая на себе сильное влияние общепсихологического подхода, совместная деятельность нередко рассматривалась либо как сумма индивидуальных деятельностей, либо во многом как аналог деятельности индивида. Особые качества, свойства, характеристики именно совместной деятельности, порождаемые «совместностью» активности людей, объединенных для достижения общих целей, включением межличностных отношений в систему трудовых, производственных, функционально-технологических отношений, при таком подходе во многом оставались на втором плане.

Конечно, отдельные феномены и проблемы совместной деятельности рассматривались в обширной литературе по социальной психологии групп и коллективов, особенно трудовых, в исследованиях социально-психологического климата, лидерства, руководства и управления и т. д. Однако лишь в 80-е годы XX в. совместная деятельность стала постепенно приобретать статус самостоятельного объекта научного исследования.

Именно в таком качестве она исследуется, начиная с 1982 г., по целевой комплексной программе в лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии РАН. Теоретическая работа в рамках этих исследований велась одновременно с широким эмпирическим изучением коллективной формы организации труда — феномена, вобравшего в себя наиболее значимые и характерные признаки совместной трудовой деятельности в условиях отечественного производства. Постоянное накопление данных эмпирических исследований позволило более точно очертить теоретические рамки инте-

ресуемого объекта анализа, более целенаправленно сформулировать основные теоретические и методические проблемы. Ход общего многолетнего исследования, результаты которого изложены в данной книге, фактически воспроизводит известную логику движения от общего научного представления к построению теоретического объекта и от него к эмпирическому и практическому анализу.

Эта логика и обусловила рассмотрение проблемы совместной деятельности на *разных уровнях*: общей методологии, конкретной социально-психологической теории, ее валидации в эмпирическом или практически ориентированном исследовании. На каждом из уровней ее исследования решались относительно самостоятельные, но тесно взаимосвязанные задачи, объединенные общей теоретической целью — дать интегральный анализ совместной деятельности как важнейшего объекта социально-психологического исследования.

Общеметодологический уровень, конечно, заслуживает в дальнейшем отдельного анализа, однако основной проблемой здесь стало вычленение в марксистской концепции кооперации тех идей, которые могли бы оказаться полезными, эвристичными для разработки социально-психологического подхода к исследованию совместной деятельности. Плодотворность такого приема была ранее убедительно продемонстрирована в целом ряде отечественных социально-философских и социологических исследований трудовой деятельности и ее кооперации. Конкретными шагами стали, во-первых, использование *признаков кооперации* для обоснования признаков совместной деятельности, во-вторых — развитие принимаемых методологических позиций через систему социально-психологических понятий. В качестве одного из таких примеров можно привести использование разработанных в марксистской теории известных тезисов о «совокупном рабочем». Будучи рассмотренными с точки зрения психологии совместной деятельности, эти положения послужили исходным пунктом при построении теоретической гипотезы о том, что в центре внимания социально-психологического изучения совместной деятельности должны находиться социально-психологические процессы, разворачивающиеся внутри *коллективного субъекта деятельности* (или, другими словами, «совокупного рабочего»). В свою очередь, выделенные процессы, будучи рассмотрены с учетом основных

моментов (элементов) труда, предстают как различные виды взаимодействия участников совместной трудовой деятельности, регулируемого общими целями и мотивами, способами организации и выполнения деятельности, общими результатами и т. п. Более детальное и специальное развитие этой теоретической позиции послужило основанием для выделения не только социально-психологических процессов, но и структуры, динамики и некоторых других характеристик совместной деятельности.

Систематизация опыта эмпирических исследований совместной деятельности с учетом разработанного подхода позволила сформулировать задачи конкретного теоретического уровня.

Основная из них состояла в теоретическом обосновании и эмпирической проверке гипотезы о том, что социально-психологическая *структура* совместной деятельности не является чем-то постоянным, устойчивым, а представляет собой *динамичное, развивающееся состояние* субъекта совместной деятельности, детерминируемое системой многочисленных и многообразных факторов, включая общий социально-исторический контекст.

Другая задача состояла в том, чтобы, с одной стороны, установить степень правомерности подхода к анализу совместной деятельности по аналогии с деятельностью индивидуальной, с другой — и главной — выявить *специфику* развертывания совместной деятельности с позиции теоретической триады «личность — коллектив — деятельность», ставшей классической для социальной психологии.

Отдельно следует сказать о роли различных форм организации трудовой деятельности в современном обществе. Восстанавливающееся и развивающееся российское производство постоянно испытывает потребность в новых, более совершенных формах организации и стимулирования трудовой деятельности, — это является объективной необходимостью общественного развития. В последние десятилетия широкое распространение получили *коллективные формы организации труда*, — в частности, самые различные их конкретные воплощения.

Накопленный в последние годы опыт показал, что применение коллективных форм организации трудовой деятельности приводит к *важным изменениям* в производственно-экономических, организационно-управленческих и социально-психологических показателях жизнедеятельности как отдельных работников, так и трудовых коллективов, особенно первичных. *Во-первых*, наблю-

даются положительные изменения в сфере производства: повышается производительность труда и качество выпускаемой продукции (или услуг), эффективнее используется рабочее время, трудовые и материальные ресурсы предприятий и организаций; *во-вторых*, изменяется система управления: усиливается ее совместный характер, развивается самоуправление на разных уровнях производственной организации; *в-третьих*, происходят изменения в социальной психологии работников: повышается социальная активность членов трудовых коллективов, улучшается социально-психологический климат, возрастают сплоченность, организованность, исполнительность и другие социально-психологические качества коллективов.

Внедрение коллективных форм организации труда приводит к серьезным изменениям в функциональной организации деятельности первичных трудовых коллективов. При таких формах организации в их компетенцию может входить широкий круг реальных управленческих функций, которые ранее выполнялись только руководителями. Первичный трудовой коллектив может принимать участие в подборе отдельных работников, выполнять задачи по организации труда, участвовать в распределении премий с учетом вклада каждого члена коллектива в общий итоговый результат, привлекать к моральной ответственности нарушителей трудовой и технологической дисциплины, выбирать непосредственного руководителя и совет первичного трудового коллектива и т. д. Такие первичные подразделения фактически становятся мощными звеньями функционирования и развития самоуправления на современном производстве.

В данной работе намечаются реальные подходы к конкретному исследованию одного из важнейших аспектов совместной трудовой деятельности — *управления и коллективного самоуправления*, что приобретает особое значение на современном этапе развития не только отечественного производства, но и в целом российского общества.

О методах управления совместной деятельностью необходимо сказать особо еще и в другом контексте. Ранее изучались, как правило, *специально организованные приемы* воздействия, направленные на изменение совместной деятельности. К таким относятся, например, психологический отбор, расстановка персонала, методы коррекции конфликтов в трудовом коллективе, организационно-деятельностные игры и многое другое,



что сегодня продолжает изучаться в социальной и организационной психологии. Однако дополнительно к общепринятым методам управления в данной книге представлены результаты исследования такого «естественного» способа воздействия на совместную деятельность, как частичное сокращение персонала в организации. Этот способ воздействия не может рассматриваться как традиционный специально организованный прием управления, ибо осуществлялся он практически вопреки воле тех, кому суждено было его использовать. Такой способ воздействия может быть назван «естественным» лишь в том смысле, что специально он не организовывался, а оказался вынужденным следствием происшедших социально-экономических изменений в российском обществе. Полученные результаты свидетельствуют о существенных воздействиях частичного сокращения персонала на процесс и последствия совместной жизнедеятельности трудового коллектива.

Российская действительность 90-х годов XX в. «породила» не один такой «естественный» способ управления. Здесь можно назвать вынужденный переход на сокращенную рабочую неделю, невыплату своевременно заработной платы, остановку производства из-за отключения электроэнергии предприятиям-должникам и т. п. — все это принципиально сказывается на процессе и результатах совместной деятельности, но изучается психологами, к сожалению, явно недостаточно. Перечисленная совокупность способов управления является не столько методами организации, сколько дезорганизации, или реорганизации, совместной трудовой деятельности, но, тем не менее, все они относятся к естественным методам воздействия. Они должны изучаться, и представленное здесь исследование фактически полагает начало этому.

Практическая задача данной книги заключалась в том, чтобы показать значение результатов социально-психологических исследований для решения главной управленческой проблемы — оптимизации совместной трудовой деятельности, повышения ее эффективности, разработки конкретных программ, методов и различных техник практического воздействия на совместную деятельность.

Представляемая специалистам книга включает материалы социально-психологических исследований, выполненных как на традиционных для социальной психологии объектах, так

и на относительно новых, ставших популярными лишь в 90-е годы XX в. Используя классические обозначения социально-психологических объектов исследования, можно утверждать, что приведенные в книге результаты получены как на личности в группе и малой группе, что традиционно для социальной психологии, так и на больших социальных группах, что изучалось значительно реже. К ним, в первую очередь, относятся социальные организации, психологические проблемы которых также интенсивно стали разрабатываться в 90-е годы, что и получило здесь свое конкретное отражение, прежде всего в Разделе 5. Фактически можно сказать, что в данной книге продолжает разрабатываться относительно новое для отечественной социальной психологии научное направление исследований, посвященное психологическим проблемам *совместной жизнедеятельности организаций*. Бесспорно, оно является междисциплинарным и пограничным для социальной, организационной и экономической психологии, психологии труда и управления.

В социальной психологии 90-х годов XX в. происходило явное расширение (и по объектам, и по предмету) области исследований с позиций концепции совместной деятельности. Постепенно изучались все новые и новые объекты, например: семьи предпринимателей, различные группы в экстремальных условиях, общности жителей радиоактивно зараженных зон, коллективы работников в кризисных условиях, трудовые коллективы с новыми формами хозяйствования и т. д. Результаты этих исследований постепенно приводили к осознанию некоторого *теоретического кризиса* в использовании понятия «совместная деятельность», сложившееся содержание которого не полностью описывало реально возникавшие и изучавшиеся социально-психологические феномены. Причем границы понятия «совместная деятельность» становились «узкими» в нескольких смыслах. Во-первых, на перечисленных объектах не столько собственно совместная деятельность становилась определяющей в общностях, сколько многие другие формы *совместной активности* людей: взаимоотношения, общение, групповые формы поведения, многообразные формы взаимодействия и т. п. Во-вторых, традиционные исследования совместной деятельности ранее концентрировались на изучении малых групп и трудовых коллективов, а в последние годы явный интерес вызывали различные формы совместной активности личности и группы,



межгруппового взаимодействия, совместной активности больших социальных групп, а также взаимодействия малых и больших общностей и т. д.

В данной монографии доказано, что концептуальным выходом из сложившегося положения является необходимое использование относительно новых научных понятий, содержание которых расширяет границы понятия «совместная деятельность». К ним, прежде всего, относятся понятие «*совместная жизнедеятельность*», поставленное в названия некоторых глав, составляющих книгу, а также понятие «*совместность*», позволяющее более широко трактовать свое содержание, но при этом описывать реальные социально-психологические феномены. Феномен (свойство, качество) совместности близко стоит к таким социально-психологическим свойствам, как коллективность, общность, единство, близость и т. п., однако, в отличие от них, свойство совместности не указывает на какую бы то ни было модальность (в случае приведенных здесь свойств — позитивную модальность). Поэтому термин «совместность» фактически вбирает в себя более широкий круг социально-психологических явлений, по сравнению с другими близкими терминами. Безусловно, полезным в этом ряду нам представляется также и понятие «совместная активность».

Теоретическая разработка приведенных здесь понятий фактически только начинается, но это невозможно сделать, не опираясь на фактические эмпирические данные исследований, — в том числе и те, которые изложены в представляемой книге.

Необходимо отметить, что в последние годы понятие «совместная жизнедеятельность» значительно чаще и в более широком контексте стало использоваться в социальной психологии. Ранее это понятие связывалось, в основном, с изучением малых групп, функционирующих в экстремальных условиях, и т. п. В настоящее же время под *совместной жизнедеятельностью* понимается любое взаимосвязанное (взаимозависимое, взаимовлияющее) функционирование людей в социальных группах разной численности, т. е. в группах действующих, выполняющих свои функции, реализующих свои роли и назначение, что-то осуществляющих, исполняющих и т. п. По содержанию понятие «совместная жизнедеятельность» достаточно объемно, поэтому вполне адекватно может быть использовано

для описания социально-психологических явлений в очень разнородных группах: в семье и кругу друзей, в трудовых и учебных коллективах, занятых игрой и совместно выполняющих управление, — специально организованных и стихийно формирующихся, лабораторных и естественных и т. д., т. е. реализующих самые разные формы и виды своей совместной активности (деятельность и общение, взаимоотношения и созерцание, отдельные действия и поступки, более сложное поведение и т. д.). Нужно заметить, что понятия «совместная жизнедеятельность», «совместное функционирование» и «совместная активность» пока рассматриваются как достаточно близкие по содержанию, однако сейчас более важно не столько то, что их дифференцирует (это, скорее всего, дело будущего), сколько то, что все эти понятия шире по объему, чем понятие «совместная деятельность». Именно в такого рода терминах возникла потребность в 90-е годы XX в. в результате развития исследовательской и практической социальной психологии.

Таким образом, в целом представляемая монографическая работа интегрирует теоретико-методологические, экспериментально-эмпирические и практические исследования совместной деятельности, реализуя тем самым один из основополагающих принципов единства теории, эксперимента и практики.

Будучи, по существу, одним из первых в ряду исследований, в которых предпринята попытка реализации единого по своему замыслу концептуального подхода к анализу совместной деятельности, данный труд, конечно, не может претендовать на полное освещение и раскрытие поставленной сложнейшей проблемы. Эта книга призвана, скорее, отразить современное состояние изучения совместной деятельности в отечественной и зарубежной социальной психологии и привлечь внимание психологического сообщества к столь важному теоретическому и практическому объекту психологического анализа.



## РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ

### ПРОБЛЕМА СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

---



# ГЛАВА 1

## РАЗВИТИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ 60– 90-х ГОДОВ XX в. И НАЧАЛА XXI в.

### Введение

---

За последние примерно 40–45 лет в нашей стране выполнено большое число психологических исследований по проблеме совместной деятельности, которые внесли определенный вклад в становление и развитие соответствующей концепции, ставшей одной из наиболее распространенных в психологии групп и коллективов, особенно психологии трудовых коллективов. Данная проблема формулировалась по-разному не только в разные периоды ее разработки, но и разными исследователями. С ее формулированием связаны прежде всего такие термины, как «групповая активность», «групповая деятельность», «групповое взаимодействие», «коллективная деятельность», «совместная деятельность», «совместная активность» и т. п. Несмотря на некоторые различия в формулировках проблемы, а также на изменения в результате ее естественного развития, проблема совместной деятельности по-прежнему сохраняется в центре внимания исследователей, в первую очередь, социальных, организационных и экономических психологов, психологов труда и управления.

*Цель данной главы — проанализировать, во-первых, развитие исследований совместной деятельности в указанный выше исторический период, во-вторых, — теоретические возможности (потенциалы) психологической концепции совместной деятельности в психологической науке. Наличие именно таких потенциалов, а не только явно выраженная практическая направленность этой концепции во многом объясняет устойчивый интерес психологов к разработке данной проблемы (в том числе и в настоящее время).*

## Исследования совместной деятельности в отечественной психологии в 60–70-е годы XX в.

---

*Состояние исследований в 60-е годы.* Проблема совместной деятельности непосредственно стала разрабатываться в нашей стране в первой половине 60-х годов. Результаты некоторых исследований, выполненных в эти годы, были опубликованы позднее. Не только внутреннее развитие социальной психологии, психологии труда и управления привело к постановке данной проблемы, но прежде всего она была вызвана практическими потребностями соответствующего исторического периода. Причем зарождались эти исследования независимо друг от друга в трех важнейших сферах практической деятельности.

*Во-первых,* интенсивное развитие авиации и особенно космонавтики в те годы (в первую очередь, готовящиеся групповые полеты в космос) поставили перед психологами практическую задачу комплектования малых групп (летных и космических экипажей) для эффективного выполнения совместной деятельности в необычных условиях обитания человека. Это научное направление представлено исследованиями таких специалистов в области инженерной психологии и психологии труда, как Ф.Д. Горбов и М.А. Новиков [10; 11], которые внесли огромный вклад и в развитие отечественной социальной психологии. В различных научных центрах изучалось влияние многочисленных психологических факторов на скоростные и точностные показатели совместной деятельности, причем преимущественно это делалось в лабораторных условиях [8; 35; 39; 42].

*Во-вторых,* фактически в тот же период была поставлена практическая задача подготовки (обучения и воспитания) молодежных (школьных и студенческих) лидеров первичных учебных, а позднее, учебно-производственных и других коллективов. И достаточно быстро выяснилось, что психологический отбор и подготовка молодежных лидеров может осуществляться только через их непосредственное включение в процесс организации совместной деятельности группы. В начале 60-х годов это направление исследований в психологической науке разрабатывалось прежде всего социальными и педагогическими психологами Курского госпединститута и такими исследователями, как Л.И. Уманский, А.С. Чернышев и др. [26; 44; 68; 73].

*В-третьих*, в это же время начинает выполняться работа социальных психологов Ленинградского госуниверситета на промышленных предприятиях города и области. Эти исследования проводились в первичных и вторичных трудовых коллективах (бригадах, отделах, участках, цехах) и были направлены на изучение таких психологических феноменов, как отношение к труду и удовлетворенность трудом, межличностные отношения и лидерство в трудовом коллективе, взаимоотношения с руководителями и т. д. Цель этих исследований заключалась в оптимизации межличностных отношений и повышении различных показателей эффективности совместной трудовой деятельности коллективов, прежде всего первичных. Данное направление наиболее интенсивно разрабатывалось под руководством Б.Г. Ананьева и Е.С. Кузьмина, исследователями Н.В. Голубевой, Н.Н. Обозовым, А.А. Русалиновой, А.Л. Свенцицким, Э.С. Чугуновой и др. [4; 9; 27; 28; 77].

В тот же период в секторе психологии Института философии АН СССР под руководством К.К. Платонова и Е.В. Шороховой были выполнены конкретные исследования в реальных трудовых группах [29]. Хотя основным объектом этих исследований была личность рабочего, однако под руководством К.К. Платонова были получены полезные данные о роли трудовых групп в реализации потенциалов личности в групповой деятельности. То есть, не столько на теоретическом, сколько на эмпирическом уровне исследования, фактически была реализована концептуальная триада «личность — коллектив — деятельность», которая позднее стала обсуждаться как одно из важнейших теоретических положений психологии коллектива.

Во второй половине 60-х годов психологические вопросы организации совместной деятельности трудовых коллективов стали рассматриваться также в связи с зарождавшимися научно-практическими исследованиями процессов управления на промышленных предприятиях г. Курска. Эти исследования выполнялись Е.Е. Вендровым под руководством Л.И. Уманского и фактически положили начало становлению психологии управления как новой для того времени отрасли отечественной психологической науки [5].

Характеризуя в целом рассмотренный выше период психологических исследований совместной деятельности, можно выделить следующие его *особенности*:



- а) исследования совместной деятельности были в высокой степени детерминированы практическими потребностями и так называемым социальным заказом;
- б) доминирование эмпирических и экспериментальных (лабораторных) исследований совместной деятельности позволило качественно улучшить их методическое оснащение, а разработанные в 60-е годы аппаратные методики «гомеостат» [11], «сенсомоторный интегратор» [69], «арка» [73], «кибернометр» [42], а также многие другие бланковые методики и социально-психологические шкалы стали классическими и до сих пор используются социальными психологами;
- в) были подробно изучены хотя и отдельно взятые, но принципиально важные социально-психологические феномены, включенные в процесс совместной деятельности и оказывающие влияние на ее результаты: совместимость, работанность, организованность малых групп, удовлетворенность трудовой деятельностью и коллективом, межличностные отношения в группе, психологические типы лидерства, взаимоотношения с руководством и многие другие.

**Состояние исследований в 70-е годы.** Интенсивные эмпирические и научно-практические исследования совместной деятельности естественным образом привели к накоплению данных и необходимости их теоретического обобщения. Острая потребность в этом возникла на рубеже 60 – 70-х годов, а в 70-е годы появилось много интересных и теоретических, и строгих экспериментальных разработок, которые внесли существенный вклад в становление концепции совместной деятельности. Кратко остановимся только на основных теоретических, эмпирических, в том числе экспериментальных, направлениях исследований этого периода.

Говоря прежде всего о вкладе Б.Ф. Ломова в разработку психологической концепции совместной деятельности, необходимо отметить, что на рубеже 60 – 70-х годов он четко осознал сложившееся к тому времени состояние теоретических представлений о психологии деятельности: они постепенно складывались преимущественно на основе результатов исследований индивидуальной деятельности. Возможности существенного

продвижения в разработке теоретической концепции деятельности связывались Б.Ф. Ломовым с активным изучением именно совместной деятельности, обладающей специфическими психологическими характеристиками.

Судя по публикациям, анализ проблемы совместной деятельности был выполнен Б.Ф. Ломовым в нескольких важнейших направлениях ее исследований, однако в самом начале 70-х годов совместная деятельность была им рассмотрена в контексте работ по психологии организации и управления трудовой деятельностью малых групп [32]. *Основной вопрос* данного цикла исследований — это выявление психологических условий продуктивного выполнения совместной трудовой деятельности. По мнению Б.Ф. Ломова, к ним относятся численность рабочих групп, характер функциональных связей членов трудовой группы, их внутригрупповая психологическая совместимость, формы организации трудовой деятельности, обеспечивающие высокий уровень позитивных взаимоотношений членов группы, эффективные управленческие воздействия на трудовую группу и др.

Одним из важнейших результатов данного направления работ является также выделение *психологических феноменов* совместной деятельности, подлежащих специальному анализу. По сути, были выделены важнейшие феномены для перспективных исследований, например: «психологические стереотипы» совместной деятельности людей, стиль совместной деятельности, согласование взаимных требований в совместной деятельности, общее настроение и различные виды единства трудовой группы и др.

Эта совокупность вопросов была рассмотрена Б.Ф. Ломовым с целью оптимального решения практических психологических задач, вставших в тот период времени перед психологией организации и управления, формированием которой он активно занимался, возглавив в 1972 г. кафедру научных основ руководства в Институте управления народным хозяйством при Совете Министров СССР.

Под руководством К.К. Платонова в эти годы была разработана оригинальная *психологическая теория групп и коллективов*, принципиальная роль в которой отводилась целям и мотивам совместной деятельности групп [24]. В его понимании, коллективами могут быть названы только такие группы, которые объединяются «общими целями и близкими мотивами совместной деятельности, подчиненными целям этого общества» [24, с. 13].

Под руководством А.В. Петровского была разработана *социально-психологическая теория деятельностного опосредования* межличностных отношений в группе; в более широком смысле — групповой активности [46]. В его понимании, все социально-психологические феномены в группе детерминируются (опосредствуются) содержанием совместной деятельности, но при этом главным предметом исследования в социальной психологии коллектива являются межличностные отношения [47; 52, с. 34].

Разрабатывая методологические проблемы социально-психологического исследования и развивая отечественные традиции в социально-психологическом знании, Г.М. Андреева [2] и А.В. Петровский [45] сформулировали наиболее *общий объяснительный принцип деятельности* в социальной психологии: конкретные социально-психологические феномены (и, прежде всего, групповые) могут быть поняты и объяснены, исходя из анализа содержания деятельности, которую выполняет личность или группа. Наиболее успешно принцип деятельности был реализован позднее во многих исследованиях социальной перцепции, межличностных отношений и общения, выполненных их учениками [15; 18; 71].

Обобщая многочисленные данные групповых экспериментов, Н.Н. Обозов разработал *теоретическую модель (схему) регуляции совместной деятельности*, которая включала три основных блока факторов: условия деятельности (характер задач, время совместной работы, уровень взаимосвязанности членов группы и т. д.), уровни проявления личностных характеристик (особенно мотивации и направленности), а также степень подобия или различий участников совместной деятельности по личностным характеристикам (ценностным ориентациям, установкам, мотивации и т. п.) [40, с. 125 — 139].

В середине 70-х годов Б.Ф. Ломовым было положено начало целому циклу исследований, посвященных проблеме общения в психологии, — в частности, исследованию *психических процессов в условиях совместной деятельности и общения* [36, с. 124 — 135, 151 — 164]. В этих работах был выполнен сравнительный анализ индивидуального и совместного решения различных задач, например: зрительный поиск малозаметного объекта, изображение плана местности, воспроизведение стихотворного текста и т. п. Выполненные эксперименты позволили Б.Ф. Ломову продвинуться в понимании процессов совместной деятель-

ности, среди которых он выделил следующую совокупность: определение общих «координат» совместной деятельности (ориентиров, точек отсчета, опорных образов), формирование общей программы и общей стратегии выполняемой совместной деятельности, синхронизации действий ее участников, взаимные стимулирование, регулирование и коррекция, формирование «общего фонда» представлений, идей, приемов решения задач. Данный цикл работ Б.Ф. Ломова представляет результаты экспериментальных исследований, выполненных как им самим, так и многими его учениками. Общий вывод этих работ заключается в том, что совместная деятельность и общение являются важнейшими детерминантами динамики психических процессов. Было убедительно показано, что многие характеристики познавательных процессов трансформируются в условиях совместной деятельности [31].

Необходимо отметить, что в этом цикле публикаций Б.Ф. Ломов не ставит задачу строгого разделения совместной деятельности и общения как объектов психологического анализа (это было сделано им позднее в специальных работах). По нашему мнению, данный факт объясняется тем, что здесь изучалась динамика психических процессов в условиях совместной деятельности, в которую общение было включено как неразрывно связанный с ней процесс.

Следовательно, если в выделенном ранее направлении исследований были проанализированы различные психологические факторы совместной деятельности, то в данном — сама совместная деятельность является фактором динамики психических процессов. Тем самым оба рассмотренных направления исследований Б.Ф. Ломова фактически дополняют друг друга.

Аналогичные исследования выполнялись Н.Н. Обозовым [40], а также коллективом ученых под руководством Б.Ф. Ломова [38], В.Ф. Рубахина [12], Е.В. Шороховой [25] и др.

На рубеже 60 — 70-х годов и особенно в 70-е годы интенсивно исследовались многочисленные *психологические феномены в различных группах*, выполняющих совместную деятельность, например: организованность (А.С. Чернышев), их эмоционально-психологические состояния (А.Н. Лутошкин), групповое волевое усилие (Л.И. Акатов), мотивация групповой деятельности (Е.И. Тимошук), сработанность (Н.Н. Обозов) и др. Особое место в этот период занимают исследования Л.И. Уманского,

посвященные различным *формам организации совместной деятельности* и сохранившие свою актуальность до настоящего времени [68; 69].

В середине 70-х годов начинаются конкретные эмпирические исследования различных психологических феноменов управления трудовыми коллективами как взаимодействия руководителей с исполнителями. В частности, категория взаимодействия стала центральной в анализе стиля руководства как конкретной формы управленческого взаимодействия [22]. Эти исследования фактически положили начало широкому использованию концепции совместной деятельности в изучении процессов управления, что позднее постепенно проявилось в формировании научных направлений исследования «совместной управленческой деятельности», «коллективного субъекта управления», «психологии управленческого взаимодействия» и др. [21].

Давая обобщенную оценку рассмотренному выше периоду исследований совместной деятельности, можно отметить следующее:

- а) в результате интенсивного теоретического анализа роли совместной деятельности в объяснении групповых психологических феноменов был определен ее статус как ведущего фактора, детерминирующего эти феномены (другими словами: ей придан статус детерминирующей среды и условий функционирования групповых феноменов);
- б) исследования совместной деятельности значительно расширили свои границы по объектам: стали изучаться операторская [33; 37], учебная [34; 55], изобретательская [6], управленческая [17] и другие виды совместной деятельности (педагогическая, спортивная, научная);
- в) доминирующее внимание к теоретическому анализу и обобщающим схемам в некоторой степени увело исследователей от непосредственного изучения собственно совместной деятельности (что было характерно для 60-х годов) к психологическому изучению феноменов группы, на которые совместная деятельность оказывает влияние, например: общения [57], социальной перцепции [70], межличностных отношений [47], лидерства, социально-психологического климата, стиля руководства [22], адаптации в группе [24; 31];



- г) для этого исторического периода было характерно доминирование структурного подхода к исследованию совместной деятельности, причем основные компоненты психологической структуры индивидуальной рассматривались как общие и для анализа структуры совместной деятельности (цели, мотивы, действия, результаты и т. п.). Наиболее последовательно структурный подход был реализован в работах Б.Ф. Ломова [30], Е.И. Головахи [7] и др.

Исследования совместной деятельности в отечественной психологии в 80–90-е годы XX в.

**Состояние исследований в 80-е годы.** В эти годы интенсивно продолжались как конкретные эмпирические (включая экспериментальные), так и теоретические исследования различных видов совместной деятельности. Наиболее крупными направлениями исследований являлись следующие.

Интенсивно разрабатывались теоретические представления Б.Ф. Ломова о психологии совместной деятельности как проблеме и объекте психологического исследования, которые подробно были опубликованы в начале 80-х годов [30].

Среди важнейших теоретических проблем Б.Ф. Ломов рассматривает ставшую классической проблему *соотношения индивидуальной и совместной деятельности*: «индивидуальная деятельность не существует сама по себе, а «вплетена» в деятельность общества» [30, с. 9], и «любая индивидуальная деятельность является составной частью деятельности совместной» [30, с. 18]. Отсюда следует, согласно теории Б.Ф. Ломова, что в изучении совместной деятельности и процесса формирования совокупного субъекта психология должна опираться на законы развития социальных групп и общества в целом. Этим методологическим позициям ниже мы будем следовать еще неоднократно.

Вопрос о *структуре совместной деятельности*, по мнению Б.Ф. Ломова, является также одним из основных в процессе ее психологического анализа. Несомненная заслуга Б.Ф. Ломова состоит в том, что он один из первых отвечает на этот сложный вопрос, изложив свое понимание структуры совместной деятельности. К ее психологическим составляющим относятся общая цель, спецификация задач, мотивы участников совместной деятельности, планирование, принятие решений, оценка

результатов. Б.Ф. Ломов хорошо понимал, что структура совместной деятельности рассмотрена им в том же аспекте, что и индивидуальной, т.к. им были выделены те же составляющие. Именно это понимание побудило Б.Ф. Ломова дополнительно рассмотреть ряд специфических процессов и факторов совместной деятельности (в некоторых публикациях он их называет психологическими механизмами или «микромеханизмами» взаимодействия между людьми), а именно: подражание, внушение, эмоциональное взаимозаражение, сопереживание, сотрудничество и соперничество, межличностные отношения и др.

Если подвести некоторые итоги анализу публикаций Б.Ф. Ломова, то его исследования совместной деятельности развивались следующим образом: от осмысления психологических условий практической организации эффективной совместной деятельности, через анализ результатов экспериментальных (в том числе лабораторных) ее исследований он пришел к разработке принципиальных теоретических проблем психологии совместной деятельности.

В лаборатории социальной психологии Института психологии АН СССР, под научным руководством профессора Е.В. Шороховой, и на кафедре социальной психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, под научным руководством профессора Г.М. Андреевой, впервые были разработаны и выполнены *специальные программы* социально-психологического исследования проблемы совместной деятельности. Таким образом, в этот период принципиально изменился научный статус данной проблемы: совместная деятельность стала самостоятельным объектом специально организованных социально-психологических исследований, а не рассматривалась только как детерминирующая среда [43; 61]. В этом смысле, по нашему мнению, произошел, хотя и на новом уровне, некоторый возврат к исследовательским парадигмам 60-х годов. «Границы» совместной деятельности как объекта исследования были описаны через совокупность основных ее признаков, позволяющих сравнивать и отличать ее от индивидуальной деятельности [20; 21, с. 49 – 51].

Реализация крупных исследовательских программ сопровождалась глубоким анализом результатов *исследований совместной активности («joint activity»)* в зарубежной социальной психологии (Г.М. Андреева, А.И. Донцов, Р.С. Немов, С.К. Роштин, В.А. Соснин, П.Н. Шихирев и др.), а также тщательным

поиском и изучением того *опыта исследований* совместной деятельности, который был накоплен в *истории* отечественной социальной психологии, психологии различных видов труда, психологии управления и т. д. (В.Г. Казаков, О.Г. Носкова, К.К. Платонов, Е.В. Шорохова и др.).

Было обосновано теоретическое положение о том, что совместная деятельность является *системообразующим признаком коллектива* (или главным основанием формирования и сохранения его целостности). Совместная деятельность стала рассматриваться уже не только как фактор, определяющий психологию группы, и не только как среда функционирования и развития групповой психологии, но и как собственно психологический феномен коллектива [14; 15; 19, с. 118–122; 20].

И в теоретических разработках, и в конкретных эмпирических исследованиях проблема совместной деятельности стала рассматриваться уже не только как социально-психологическая, а фактически как *комплексная проблема*, в которой тесно «переплетались» как различные психологические, так и организационно-управленческие и многочисленные социальные феномены [19; 23]. В значительной степени такому развитию в понимании проблемы совместной деятельности способствовали исследования психологии первичных трудовых коллективов, работающих в условиях разных *организационно-управленческих нововведений*. Было убедительно показано взаимное влияние коллективных форм организации труда и психологических характеристик совместной трудовой деятельности. Комплексные исследования были выполнены в лаборатории социальной психологии Института психологии АН СССР, на кафедре социальной психологии ЛГУ и в лаборатории социальной психологии НИИ комплексных социальных исследований при ЛГУ [48; 58; 66; 67].

На рубеже 70–80-х годов К.А. Абульхановой [1], А.И. Донцовым [14], А.Л. Журавлевым [61, с. 30–36; 66, с. 52–55], А.С. Чернышевым [74] и др. разрабатывалось важнейшее *понятие «коллективного субъекта деятельности»* (или, в другой формулировке, — «субъекта совместной деятельности») и тем самым подчеркивалась не пассивная, а активная сущность коллектива по отношению к выполняемой им совместной деятельности. Эти исследования внесли принципиальные изменения в представления о детерминации совместной деятельности коллектива: не только содержание совместной деятельности определяет



групповые психологические феномены (это подробно исследовалось в 70-е годы), но и социально-психологические процессы, состояния и свойства коллектива существенно влияют на характеристики совместной деятельности, — более того, могут в разной степени ее изменять, трансформировать и т. п.

В конце этого периода А.С. Чернышевым и Т.И. Сурьяниновой была предпринята попытка исследования вопроса о генезисе субъекта совместной деятельности в группах детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста [76] — вопроса, потребовавшего тонкого специального анализа, особенно в условиях, когда теоретическое осмысление понятия «групповой субъект деятельности (ГСД)» только проходило начальный этап. В результате исследования было обнаружено, что «процесс становления ГСД определяется как минимум двумя факторами: уровнем организованности детей в группе и степенью неопределенности деятельности, которую надо самостоятельно организовать» [76, с. 15]. Был выделен также феномен лидерства в качестве основного социально-психологического механизма, обеспечивающего генезис группового субъекта деятельности в изучавшихся возрастных группах. В исследовании было показано, что для успешного формирования группового субъекта деятельности требуется оптимальный уровень неопределенности деятельности. Варьирование же этого уровня может служить эффективным средством формирования специальных групп с целью их направленной психокоррекции.

В этот же период были подведены теоретические основания под формулирование обобщенного *принципа субъекта* в исследовании совместной деятельности.

Структурный подход к анализу совместной деятельности был дополнен так называемым *динамическим (или процессуальным) подходом*, позволяющим надежно выделять не столько общие, сколько отличительные характеристики совместной деятельности по сравнению с индивидуальной. Сущность данного подхода заключается в предположении о том, что совместная деятельность разворачивается в различных групповых процессах, определенная совокупность и последовательность которых позволяет описывать психологические особенности содержания и разных форм организации совместной деятельности [61, с. 30 — 31; 66, с. 49 — 52]. Динамическая концепция совместной деятельности разрабатывалась в Институте психологии АН СССР

(см. отмеченные работы 80-х годов и дальнейшие исследования [21; 53; 60; 62]).

Итак, период 80-х годов — период наиболее интенсивных и глубоких исследований совместной деятельности — характеризовался следующими особенностями:

- а) проблеме совместной деятельности были посвящены специальные исследовательские программы, оптимально сочетающие теоретические, эмпирические (и экспериментальные) и практические методы ее анализа;
- б) совместная деятельность фактически стала комплексной проблемой: наряду с психологическим, выделились функционально-технологический и организационно-управленческий аспекты ее изучения;
- в) был сформулирован принцип коллективного субъекта в исследовании совместной деятельности тем самым расширились представления о детерминации совместной деятельности и групповой психологии в целом;
- г) наиболее типичными стали исследования совместной деятельности трудовых коллективов в условиях технико-технологических и организационно-управленческих нововведений (техническая реконструкция предприятий и реорганизация форм коллективного труда).

***Состояние исследований в 90-е годы XX века и начала XXI века.*** Чем ближе к нам историческое время, тем сложнее его оценивать, тем не менее выделим основные тенденции.

Наиболее интенсивно стали изучаться относительно *новые* для социальной психологии виды совместной деятельности: политической (Е.В. Егорова, С.К. Рощин, Т.Н. Ушакова и др.), экономической (А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко) и предпринимательской (В.П. Позняков, Е.В. Шорохова) — ранее не исследовавшиеся в парадигме совместной деятельности. Таким образом, произошло значительное *расширение области исследований* совместной деятельности по объектам.

Расширение области исследований произошло и по их предмету, что, может быть, даже важнее первого. Если ранее изучалась совместная деятельность первичных групп и коллективов, то в 90-е годы, наряду с традиционными исследованиями совместной деятельности, имеющей четко очерченные «границы»,

стал изучаться также более общий социально-психологический феномен совместности (А.Л. Журавлев), характеризующий и межличностное взаимодействие, и малые группы, и внутригрупповое и межгрупповое взаимодействие, и самые разные другие общности. Это было необходимым именно потому, что содержание понятия «совместная деятельность» становилось «узким» и недостаточным для описания и тем более объяснения результатов исследований, например: совместной жизнедеятельности семьи (В.П. Левкович), жизнедеятельности малых групп в экстремальных условиях (Е.В. Журавлева, С.В. Сарычев, В.А. Хащенко, А.С. Чернышев и др.), жизнедеятельности людей, длительно проживающих на радиоактивно загрязненных территориях (М.И. Бобнева, А.Л. Журавлев, Ю.А. Лунев, В.А. Сумарокова, Н.Н. Хащенко, А.С. Чернышев и др.) и т. д., где адекватнее было использовать более общие и емкие понятия «совместная жизнедеятельность» и «совместность» [21; 51; 53; 59; 60; 72; 75].

Благодаря теоретическим и экспериментальным исследованиям В.В. Рубцова, в эти годы произошло также принципиальное развитие (и, прежде всего, явное «расширение») традиционно изучавшейся проблемы совместной учебной деятельности. Суть заключается в переходе к рассмотрению проблем образования, основанного на разработке системы развивающихся взаимодействий и разных направлений сотрудничества. Предложена новая парадигма обучения, включающая главнейшим своим компонентом *организацию групповой работы*. Более интенсивное психическое развитие ребенка достигается при этом с помощью преобразования самих способов его взаимодействия с другими детьми и взрослыми.

Важно и то, что В.В. Рубцовым выделено множество невыясненных вопросов, перспективных для дальнейших исследований. К ним относятся следующие:

- соотношение индивидуальных и групповых форм обучения;
- принципы создания групп детей, действующих в процессе обучения;
- соотношение учебных действий ребенка и взрослого в развивающейся и развивающей общности «взрослый — ребенок»;
- поиск знаковых средств, эффективных для организации совместной деятельности, и др.

Принципиально новым шагом нам представляется разработка *педагогики развивающихся общностей*, главным принципом которой является сотрудничество детей и взрослых, создающее условия более продуктивного освоения ребенком новых образцов действия [56].

В 90-е годы стало возможным и необходимым изучать совместную деятельность, в первую очередь, трудовую, в условиях радикальных социально-экономических изменений, происшедших в российском обществе и связанных, прежде всего, с изменениями форм собственности на предприятиях и в организациях [13; 63; 67]. В результате таких изменений появились и стали изучаться *новые коллективные субъекты*, но не только и нередко не столько совместной трудовой деятельности, сколько, например, совместного владения и пользования собственностью, совместного хозяйствования (А.А. Журавлев, В.П. Позняков) на предприятиях с новыми негосударственными формами собственности [21; 49; 65].

Обобщающим исследованием 90-х годов стала публикация А.И. Донцова, Е.М. Дубовской и И.М. Улановской [16], посвященная теоретической разработке критериев анализа совместной деятельности. Фактически был сделан важный шаг в анализе многочисленных работ о структуре и процессуальных характеристиках совместной деятельности, позволивший авторам подвести некоторые итоги и сформулировать выводы. Во-первых, по мнению авторов, структура совместной деятельности не стала пока предметом специальных исследований, особенно вопрос о принципиальных ее отличиях от структуры индивидуальной деятельности. Во-вторых, результаты многих исследований совместной деятельности относятся к разным по уровню обобщенности ее видам — это реально становится главной причиной «нестыковки» полученных результатов. В-третьих, при анализе совместной деятельности в равной степени используются в качестве описательных и объяснительных такие категории, как: взаимодействие, кооперация, сотрудничество, взаимосвязанность и др. При этом чаще всего не обсуждается психологическое содержание каждой категории. В-четвертых, закономерно вывести обобщенную схему исследования совместной деятельности: изначально она задается с помощью организационных условий (инструкции, задачи или разделения функций), а далее изучаются внутригрупповые феномены, оказывающие влияние

на конечные результаты деятельности [16, с. 67 – 68]. В анализируемой работе сформулирован и целый ряд исходных теоретических посылок, которые предлагаются для принятия при исследовании совместной деятельности [16, с. 70].

Среди наиболее поздних работ, посвященных исследованию совместной деятельности, следует выделить докторскую диссертацию и авторскую монографию А.К. Белоусовой, подготовленные в Ростовском госпедуниверситете [3]. В качестве исследовательской модели была избрана *совместная мыслительная деятельность*, проанализированная с позиций современного психосинергетического подхода. Центральная задача в исследовании А.К. Белоусовой состояла в выявлении и анализе основных элементов, составляющих совместную мыслительную деятельность. К ним были отнесены различной природы психологические новообразования: оценки, смыслы, цели, мотивы. В работе был выполнен специальный анализ их образования, развития и разрушения. Сами же психологические новообразования, по мнению автора, существуют в форме процессов, что очень хорошо согласуется по содержанию с динамической концепцией совместной деятельности, разработанной в Институте психологии РАН [20, 21]. Выделяемые психологические новообразования как процессы анализируются в соответствии с принципом системности, а в целом совместная мыслительная деятельность рассматривается как самоорганизующаяся система. Совместная деятельность и такое явление как совокупный субъект представлены А.К. Белоусовой в качестве разных компонентов более общей *совмещенной психологической системы* в совместной мыслительной деятельности. Другая специальная задача ее исследования, решение которой представляется нам достаточно оригинальным, — это анализ вклада каждого участника в развитие как психологических новообразований, так и совместной мыслительной деятельности в целом.

---

## Заключение

Интерес социальных, организационных, экономических и других психологов к проблеме совместной деятельности объясняется многими причинами, основными среди которых являются, во-первых, большой теоретический потенциал психологической



концепции совместной деятельности, а во-вторых, очевидная практическая значимость разработки данной проблемы.

1. Отечественная социальная психология, которую в истории данной отрасли науки условно называют «психологической» социальной психологией (в отличие от «социологической») и которая представлена именами таких крупных специалистов, как К.А. Абульханова, Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, А.Г. Ковалев, Е.С. Кузьмин, Б.Ф. Ломов, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский, К.К. Платонов, Л.И. Уманский, Е.В. Шорохова и др., формировалась, прежде всего, на основе общей психологической теории деятельности, поэтому естественно, что понятие «совместная деятельность» стало одним из важнейших элементов системы социально-психологических понятий. Анализ развития исследований совместной деятельности показал, что, начиная с рубежа 50–60-х годов XX в., эти исследования сыграли заметную роль в процессе возрождения отечественной социальной психологии в целом. Можно утверждать, что развитие психологической концепции совместной деятельности является неотъемлемой, *существенной (атрибутивной) характеристикой состояния социальной психологии* в России периода ее возрождения в 60-е годы — начале 70-х годов и последующего чрезвычайно динамичного развития, вплоть до настоящего времени.

2. Совместная деятельность является таким целостным феноменом, в котором концентрируются и интегрируются основные социально-психологические, организационно-психологические и экономико-психологические явления. Ее исследование, по нашему мнению, стало фактическим переходом от анализа «парциальных» явлений (общения, межличностных отношений, лидерства и т. д.), — а, следовательно, от «парциальной» социальной психологии, — к изучению целостных образований (совместной деятельности), — следовательно, к становлению *«интегральной» социальной психологии*. Именно в совместной деятельности наиболее полно представлена взаимосвязь и взаимозависимость (через взаимодействие и взаимоотношение) основных психологических феноменов и понятий: личности, группы и деятельности, образующих «вершины теоретического треугольника» (его стороны при этом обозначают взаимодействия и взаимоотношения, а плоскость — совместную деятельность). На этом аспекте теоретического анализа совместной деятельности ниже еще специально придется остановиться.

3. Концепция совместной деятельности представляет собой удачную теоретическую схему, наиболее полно объясняющую психологию именно устойчивых трудовых коллективов, включающих взрослых его членов. Несколько меньшая «нагрузка» на совместную деятельность может быть отведена в объяснении психологии искусственно создаваемых (лабораторных) групп, а также учебных, детских, временно существующих коллективов, хотя и в этих областях исследования достаточно широко используется концепция совместной деятельности [34; 44; 54; 55]. Ее теоретический потенциал *наиболее успешно реализуется в прикладных отраслях*, имеющих дело с трудовыми коллективами в естественных условиях их жизнедеятельности: например, в психологии различных видов совместной трудовой деятельности, управления, в экономической психологии.

4. Показательным, по нашему мнению, является то, что в наиболее интенсивно формировавшихся в последние десятилетия научно-практических направлениях исследования групповых явлений активно использовались (осознанно или неосознанно) важнейшие элементы (понятия) концепции совместной деятельности, — такие, как «взаимодействие», «группа как субъект», «коллективный субъект», «групповая деятельность» и т. п. К подобным *научно-практическим направлениям* относятся, например, исследования групповой психотерапевтической практики, групповых форм обучения и профессиональной подготовки с использованием различных видов группового тренинга, деловых игр, организационно-деятельностных игр и т. п., комплектования трудовых групп, формирования управленческих команд, взаимодействия оргконсультанта и организатора совместной трудовой деятельности (руководителя) и др. Во многом именно эти научно-практические направления исследований актуализировали теоретическую разработку психологических проблем *совместной активности* и коллективного (группового) субъекта разных форм такой активности: деятельности, общения, отношений, поведения, различных видов взаимодействия и т. п. [50, с. 133 – 151].

## Литература

1. Абульханова-Славская К.А. Категория деятельности в советской психологии // Психологический журнал. 1980. Т. 1. № 4. С. 11 – 28.

2. Андреева Г.М. Развитие марксистской традиции в социально-психологическом знании // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1977. № 3.
3. Белоусова А.К. Самоорганизация совместной мыслительной деятельности. Ростов-на-Дону: РГПУ, 2002.
4. Валентинова Н.Г. Влияние взаимоотношений в производственном коллективе на повышение интереса к труду // Социология в СССР. Т. 1. М.: Мысль, 1966.
5. Вендров Е.Е. Психологические проблемы управления. М.: Экономика, 1969.
6. Гаджиев Ч.М. Исследование психологического аспекта комплексной проблемы коллективного изобретательства: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М.: ИПАН СССР, 1977.
7. Головаха Е.И. Структура групповой деятельности: социально-психологический анализ. Киев: Наукова думка, 1979.
8. Голубева Н.В., Иванюк М.И. Различия в коммуникативном поведении при решении групповых задач // Человек и общество. Вып. 1. А.: Изд-во ПГУ, 1966. С. 98 – 102.
9. Голубева Н.В., Кузьмин Е.С. Опыт изучения производственных коллективов // Социология в СССР. Т. 2. М.: Мысль, 1965.
10. Горбов Ф.Д. Некоторые вопросы космической психологии // Вопросы психологии. 1962. № 6.
11. Горбов Ф.Д., Новиков М.А. Экспериментально-психологическое исследование группы космонавтов // Проблемы космической биологии. Т. 4. М.: Наука, 1965. С. 17 – 26.
12. Груздинский И.К. Решение перцептивных задач в условиях общения двух операторов // Психологические аспекты человеческой деятельности. Часть 1. М.: Изд-во ИУНХ, 1978. С. 63 – 68.
13. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996.
14. Донцов А.И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности // Вопросы психологии. 1979. № 3. С. 25 – 34.
15. Донцов А.И. Психология коллектива: Методологические проблемы исследования. М.: Изд-во МГУ, 1984.
16. Донцов А.И., Дубовская Е.М., Улановская И.М. Разработка критериев анализа совместной деятельности // Вопросы психологии. 1998. № 2. С. 61 – 71.
17. Дорощенко Е.А. Социально-психологические факторы повышения эффективности коллективного труда в аппарате управления // Эффективность управленческого труда. Киев, 1974. С. 44 – 63.
18. Дульчевская А.П. Влияние типа организации совместной деятельности на процесс коллективообразования // Вопросы психологии. 1982. № 1. С. 111 – 115.
19. Журавлев А.А. Принципы системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива // Принцип системности в психологических исследованиях. М.: Наука, 1990. С. 114 – 131.
20. Журавлев А.А. Проблема совместной трудовой деятельности в социально-психологическом исследовании коллектива // Личность в системе общественных отношений. Социально-психологические проблемы в условиях развитого социалистического общества. Ч. 3. М., 1983. С. 508 – 510.
21. Журавлев А.А. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений. Дис. ... д-ра психол. наук. М., 1999.
22. Журавлев А.А., Рубахин В.Ф., Шорин В.Г. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом. М.: Изд-во ИУНХ, 1976.



23. Китов А.И. Методологические основы психологической теории коллективного труда // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 2. С. 3—16.
24. Коллектив и личность / Под ред. Е.В. Шороховой, К.К. Платонова. М.: Наука, 1975.
25. Кольцова В.А. Опыт экспериментального изучения познавательной деятельности в условиях общения (на примере формирования понятий) // Методология и методы социальной психологии. М.: Наука, 1977. С. 189—200.
26. Косарев А.С., Уманский Л.И. Условия и пути развития организаторских способностей школьников // Советская педагогика. 1963. №11.
27. Кузьмин Е.С. Из опыта изучения производственных коллективов // Проблемы общественной психологии. М.: Мысль, 1965.
28. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1967.
29. Личность и труд / Под ред. К.К. Платонова. М.: Мысль, 1965.
30. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психологический журнал. 1981. Т. 2. № 5. С. 3—22.
31. Ломов Б.Ф. Психические процессы и общение // Методологические проблемы социальной психологии. М.: Наука, 1975. С. 151—164.
32. Ломов Б.Ф. Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими // Правовые и социально-психологические аспекты управления / Под ред. В.Г. Шорина. М.: Знание, 1972. С. 211—240.
33. Ломов Б.Ф., Душков Б.А. Групповая деятельность операторов // Основы инженерной психологии. М.: Высшая школа, 1977. С. 280—296.
34. Матис Т.А. Психологические особенности организации совместной учебной деятельности школьников // Психологические проблемы учебной деятельности школьника. М.: Педагогика, 1977. С. 126—132.
35. Медведев В.В. Экспериментальная установка для исследования согласованности групповых действий и рационального подбора группы // Вопросы психологии. 1967. № 2.
36. Методологические проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1975.
37. Навайтис Г.А. Исследование процесса взаимодействия в группе операторов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л.: ЛГУ, 1979.
38. Носуленко В.Н. Динамика процесса совместной оценки сигналов // Психологический журнал. 1980. Т. 1. № 6. С. 71—79.
39. Обозов Н.Н. К вопросу оптимальной совместимости психомоторных функций в групповой деятельности // Человек и общество. Вып. V. Л.: Изд-во ЛГУ, 1969. С. 144—148.
40. Обозов Н.Н. Психология малых групп и коллективов // Социальная психология: История. Теория. Эмпирические исследования. Л.: Изд-во ЛГУ, 1979. С. 121—174.
41. Обозов Н.Н. Психология совместной деятельности. СПб, 1997.
42. Обозов Н.Н., Овчинников В.С. Установка для исследования сенсомоторной совместимости // Электроника и спорт. Л, 1968. С. 14—26.
43. Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. М.: Изд-во МГУ, 1987.
44. Организаторские способности и их развитие / Отв. ред. И.А. Френкель. Курск, 1967.
45. Петровский А.В. Деятельностный подход в социально-психологическом исследовании // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1978. № 4. С. 3—10.

46. Петровский А.В. Опыт построения социально-психологической концепции групповой активности // Вопросы психологии. 1973. № 5.
47. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. М.: Просвещение, 1978.
48. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект. Л.: Изд-во АГУ, 1990.
49. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность субъектов экономической деятельности в условиях разных форм собственности // Психологический журнал. Т. 21. 2000. № 6. С. 38 – 50.
50. Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. М.: ПЕРСЭ, 2002.
51. Психологические аспекты совместной деятельности и общения / Под ред. А.С. Чернышева. Курск: Изд-во КГПИ, 1990.
52. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1979.
53. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Социум»; Изд-во «Институт психологии РАН», 2001.
54. Психология совместного труда детей: Книга для воспитателя детского сада, учителя / Под ред. Я.А. Колосинского. Минск: «Народная асвета», 1987.
55. Рубцов В.В. Роль кооперации в развитии интеллекта детей // Вопросы психологии. 1980. № 4. С. 79 – 89.
56. Рубцов В.В. Совместная учебная деятельность в контексте проблемы соотношения социальных взаимодействий и обучения // Вопросы психологии. 1998. № 5. С. 49 – 59.
57. Румянцева В.И. Общение в экстремальных условиях взаимосвязанной деятельности группы: Автореф. дис. ... канд. Психол. наук. Л, 1975.
58. Русалинова А.А. Социально-психологические основы бригадной организации труда // Бригадная организация труда: состояние и перспективы М.: Профиздат, 1986. С. 93 – 115.
59. Сарычев С.В., Чернышев А.С. Социально-психологические аспекты надежности группы в напряженных ситуациях совместной деятельности. Курск: Изд-во КГПУ, 2000.
60. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997.
61. Совместная деятельность: Методология. Теория. Практика. / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988.
62. Совместная деятельности: методы исследования и управления / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП РАН, 1992.
63. Социальная психология экономического поведения / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1999.
64. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
65. Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.
66. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.А. Журавлев. М.: Наука, 1987.

67. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИПАН СССР, 1987.
68. Уманский Л.И. Опыт изучения организаторских способностей школьников // Вопросы психологии. 1963. № 1.
69. Уманский Л.И., Чернышев А.С., Тарасов Б.В. Групповой сенсомоторный интегратор // Вопросы психологии. 1969. № 1. С. 128 – 130.
70. Федотова Н.Ф. Формирование знаний друг о друге участников совместной деятельности. Автореф. дис. ... психол. наук. Л., 1973.
71. Хараш А.У. Принцип деятельности в исследованиях межличностного восприятия // Вопросы психологии. 1980. № 3. С. 20031.
72. Хашенко В.А. Программа комплексного исследования жизнедеятельности личности и группы в экстремальных условиях // Методики социально-психологической диагностики личности и группы. М.: ИПАН СССР, 1990. С. 170 – 191.
73. Чернышев А.С. Методика экспериментального исследования групповой активности школьников // Ученые записки кафедры педагогики и психологии КГПИ. Вып. XXXI. Курск, 1966.
74. Чернышев А.С. Социально-психологические свойства коллектива как субъекта деятельности // Вопросы психологии коллектива школьников и студентов. Курск 1981. С. 3 – 16.
75. Чернышев А.С., Лунев Ю.А. Оптимизация жизнедеятельности как основа социально-психологической помощи молодежи. Курск: Изд-во КГПУ, 1998.
76. Чернышев А.С., Сурьянинова Т.И. Генезис группового субъекта деятельности // Психологический журнал. 1990. Т. 11. № 2. С. 7 – 15.
77. Чугунова Э.С. О некоторых социально-психологических условиях профессиональной устойчивости молодых рабочих // Человек и общество. Вып. 1. Л.: Изд-во ЛГУ, 1966.

## ГЛАВА 2    ИССЛЕДОВАНИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ЗАРУБЕЖНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ\*

### Введение

---

Проблема совместной деятельности является одной из фундаментальных для всех общественных наук и была поставлена задолго до появления социальной психологии как относительно самостоятельной науки. Она является частью более общей проблемы человеческого общежития, или социальной интеграции, т. е. выводит на вопрос о том, какие процессы обеспечивают существование социальной группы как целого, обеспечивают поддержание сплоченности, минимально необходимой для противостояния внутренним и внешним противоречиям. В европейскую социологию эта проблематика была введена работами Э. Дюркгейма, посвященными солидарности, а затем заняла важное место в американской социологии благодаря Т. Парсонсу и школе структурного функционализма. Несмотря на серьезные методологические различия, все социологические и культурно-антропологические подходы к объяснению социальной интеграции рассматривают в той или иной степени два основных ее вида — ценностно-нормативный и функционально-ролевой. Первая связана с единством культуры, групповых ценностей и норм, вторая — с взаимодополнительностью социальных ролей, с объективной взаимозависимостью субъектов социального взаимодействия.

---

\* Глава написана Т.А. Нестиком.

Таким образом, социально-психологические исследования совместной деятельности объединяют две ведущие в истории социологии линии понимания *природы социальной связи*: субъективистскую (первоначально особенно характерную для культурной антропологии), подчеркивающую значение группового сознания, чувства солидарности, групповой идентичности, и объективистскую (восходящую к политической экономии и теории разделения труда), выдвигающую на передний план материальные и функциональные аспекты социального взаимодействия, систему объективных взаимозависимостей между индивидами, складывающуюся в процессе коллективной деятельности. Различные подходы к анализу совместной деятельности в социальной психологии сочетают в себе обе традиции, хотя в них прослеживается тяготение к первой или ко второй из названных. Так, примером нормативно-ценностного подхода могут служить исследования Т. Тайлера, посвященные групповой идентичности как важнейшей предпосылке кооперации [171]. Ярким примером структурно-функционального подхода являются исследования И. Стайнера, посвященные влиянию структуры задачи (аддитивной, компенсирующей, дизъюнктивной, конъюнктивной или дискреционной) на характер совместной деятельности [159].

В данной главе будут выделены основные научные парадигмы изучения совместной деятельности в зарубежной социальной психологии; будет показан переход от изучения групп как изолированных и статичных феноменов к исследованию совместной деятельности в ее динамике и социальном контексте — тенденция, которая наметилась в психологии малых групп и организационной психологии в последние 15 лет. Особое внимание будет уделено наиболее интенсивно развивающимся современным направлениям исследования: изучению роли групповой идентификации в совместной деятельности, доверия в малых группах, межорганизационной совместной деятельности, совместной деятельности, опосредствованной электронными технологиями, социальных сетей и др.

**Понятие «совместной деятельности» в трактовке зарубежных исследователей.** Именно традиция, восходящая к социально-экономической теории разделения труда, первоначально оказывала наибольшее влияние на исследования совместной деятельности в социальной психологии. В значи-

тельной степени этим объясняется и терминология, относящаяся к феномену совместной деятельности в зарубежной литературе. Заметим, что, несмотря на более чем 70-летнюю историю ее изучения, до сих пор не сложилось ни ее устойчивого определения, ни однозначных обозначающих ее терминов. Наиболее близкими по своему значению к русскоязычному понятию совместной деятельности являются «joint activity» и «togetherness» (англ.), «die Zusammenarbeit» (нем.), «l'activité partagée» (фр.). Однако наиболее часто в европейской и американской литературе в этом же значении используются понятия «cooperation», «die Kooperation», «la coopération», имеющие, как правило, более узкий смысл — сотрудничества, т. е. взаимодействия, основанного на взаимозависимости действий и/или общности целей индивидов.

В европейских языках эти понятия восходят к латинскому «cooperation» — «соучастие, совместное действие», в средневековой латыни обозначавшему, во-первых, соучастие в греховном деянии, а во-вторых, совместное действие свободной человеческой воли и божественного провидения в истории. Начиная с эпохи Просвещения, «сотрудничество» стало рассматриваться с точки зрения извлекаемых из него экономических выгод. А. Смит рассматривал кооперацию как создание общественного блага посредством разделения труда. Д. Дидро одним из первых проявил именно научный интерес к совместной деятельности, указывая на ее преимущества — более высокие скорость и качество изготовления продукта [148]. В социально-политическом смысле понятие «cooperation» («сотрудничество, взаимопомощь») было впервые использовано Р. Оуэном как противоположность либералистскому принципу конкуренции. Наконец, С. Милль впервые обратился к контексту эффективности кооперативного поведения, который впоследствии станет центральной темой зарубежной психологии малых групп. Он трактовал кооперацию как совместность действий с целью повышения производительности труда, являющуюся рациональным основанием организации.

Кооперативное поведение предполагает доверительность, честность в отношении партнеров по совместной деятельности, приверженность общности, возникающей в ходе совместной деятельности, а также следование достигнутым соглашениям [43]. Обобщая проведенные ранее исследования, С. Альпер,



Д. Тжосволд и К. Ло определяют *кооперативное поведение* как деятельность, участники которой обмениваются информацией, учитывают мнение друг друга, общаются и оказывают влияние друг на друга, обмениваются ресурсами деятельности, содействуют друг другу и оказывают поддержку, открыто обсуждают противоположные мнения, совместно принимают решения, поддерживая взаимную аттракцию, укрепляя рабочие отношения и готовность к сотрудничеству в будущем [9]. Заметим, что трактовки кооперации в современной социальной психологии допускают отсутствие четко сформулированной цели совместной деятельности, что объясняется, на наш взгляд, преобладанием в исследованиях кооперативного поведения индивидуалистического подхода.

В качестве примера приведем классификацию форм кооперативного поведения, предложенную Греггом Янгом [184] (см. схему 2.1). С его точки зрения, кооперативное поведение может быть представлено в виде континуума из двух измерений: во-первых, степени эксплицитности намерений участников взаимодействия и, во-вторых, типа самого взаимодействия, которое может быть прямым или опосредствованным. Прямая кооперация предполагает, что участники совместной деятельности действуют в одно и то же время и занимаются одной и той же деятельностью.



Схема 2.1. Типы кооперативного поведения (по Г. Янгу)

При опосредствованной кооперации участники разделены по времени их действий или связаны друг с другом через других людей. Например, кооперативное действие может быть предпринято на основе опыта предшествовавшего взаимодействия или на основе ожидания взаимности в будущем. Кроме того, индивид А может опосредствованно кооперировать с индивидом Б, помогая индивидам или группам, с которыми последний тесно связан. Кооперация может быть явной, когда стороны извещают друг друга о своих намерениях и заключают соглашение о совместных действиях, или неявной, имплицитной, когда стороны не информируют друг друга о своих намерениях и не договариваются о целях деятельности. Таким образом, допускается возможность совместной деятельности «с неполной структурой» [2, с. 53], когда деятельность осуществляется без четкого осознания участниками общих целей и/или, когда совместная деятельность интегрируется из относительно слабо (опосредствованно) связанных друг с другом индивидуальных деятельностей.

### **Анализ ранних исследований совместной деятельности**

---

В социальной психологии понятие кооперации получило популярность с 1948 г. благодаря исследованиям М. Дойча, которые были посвящены изучению условий кооперативного и конкурентного взаимодействия в малых группах. В исследованиях предыдущих лет предпринимались попытки выявить личностные характеристики, способствующие готовности к сотрудничеству, или влияние сотрудничества и кооперации на эффективность работы отдельного индивида [109; 110; 133; 164]. Как пишет М. Дойч, «в них не принимались во внимание ни социальное взаимодействие, ни процессы коммуникации, ни методы принятия решений, ни межличностные отношения, ни отношение к себе, ни отношение к работе, ни отношение к группе» [51, р. 12]. Они основывались на предположении о том, что производительность совместной деятельности прямо пропорциональна силе индивидуальной мотивации, возникающей в условиях сотрудничества или соперничества. Большинство исследований имело политическую подоплеку: это были попытки доказать или опровергнуть фундаментальный тезис американской идеологии того времени о том, что конкуренция сильнее, чем любая другая

форма социального взаимодействия, стимулирует индивидов к повышению производительности труда.

Находясь под влиянием теории поля К. Левина, М. Дойч вывел на передний план анализ интерпретации социальной ситуации ее участниками. В своей теории конкуренции и сотрудничества М. Дойч утверждал, что восприятие индивидами степени успешности совместной деятельности зависит от целей друг друга, что определяет их выбор между сотрудничеством и конкуренцией, что, в свою очередь, влияет на результативность их действий и групповую сплоченность [50]. Задачи деятельности, имеющей кооперативную структуру, формируют у индивидов восприятие их взаимозависимости в будущем, «общности судьбы» (shared fate) и стремление к взаимной поддержке, когда каждый член группы способствует удовлетворению интересов других ее членов. Кроме того, в таких условиях идеи и опыт одних членов группы передаются всем остальным. Взаимозависимость результатов деятельности индивида и группы стимулирует членов группы тратить больше времени и усилий на взаимодействие друг с другом [84; 85]. Наоборот, при конкурентной структуре задачи индивиды более заинтересованы в сдерживании производительности друг друга и утаивании важной для их успеха информации.

В данном направлении можно выделить две ветви исследований. В первой сотрудничество и конкуренция рассматриваются как независимые переменные, заданные экспериментатором условия взаимодействия, влияющие на характер групповой деятельности и эффективность выполнения задачи. Во второй кооперация изучается как зависимая переменная, обуславливаемая структурой вознаграждения, распределением рисков, коммуникативными возможностями и другими ситуативными факторами.

Первоначально под сотрудничеством (совместностью) понималась преимущественно взаимозависимость результатов или целей деятельности индивидов, тогда как взаимозависимости подзадач, выполняемых участниками совместной деятельности для достижения их целей, уделялось мало внимания. Кооперация как независимая переменная вводилась в эксперимент через манипулирование целями деятельности. Позднее в качестве критерия совместности деятельности стала использоваться функциональная взаимная зависимость (means interdepen-

dence), т. е. степень зависимости индивидов друг от друга в процессе выполнения деятельности, выражающаяся в необходимости разделения труда, координации действий, обмена информацией и ресурсами [152; 153].

Этот же принцип стал использоваться и в экспериментальных исследованиях кооперации как переменной, зависящей от структуры задачи [174], структуры вознаграждения или результата деятельности [22; 128; 147], состава и размера группы [27]. В качестве примера укажем на известный эксперимент «Игра в грузовые перевозки», посредством которого была выявлена зависимость кооперации от таких факторов, как наличие угрозы и коммуникация. По условиям эксперимента, два игрока имели возможность для сотрудничества, по очереди предоставляя друг другу кратчайший путь для перевозки груза и получая таким образом совместную выгоду. Случаи сотрудничества становились реже, когда один из игроков получал возможность блокировать дорогу воротами («односторонняя угроза»), и практически не наблюдались, когда оба игрока могли воспользоваться воротами («двусторонняя угроза»). При наличии угрозы коммуникация между игроками не увеличивала вероятность сотрудничества [49].

**Теория игр и совместная деятельность.** На социально-психологическое изучение кооперации как зависимой переменной значительное влияние оказала неоклассическая теория максимизации полезности, рассматривающей рациональные предпосылки кооперативного и конкурентного экономического поведения индивидов. В экономико-математических моделях конкурентного и кооперативного поведения рассматривается, как правило, взаимодействие абсолютно рациональных субъектов, идеальных «максимизаторов полезности». Были разработаны известные модели взаимодействия со строгим и нестрогим соперничеством (с нулевой суммой, когда победа одной стороны означает полное поражение другой, и с ненулевой суммой, когда обе стороны могут выиграть, например, избежав забастовки); кооперативные и некооперативные игры (в зависимости от того, поддерживают ли стороны связь друг с другом и могут ли они согласовать свои действия заранее); коалиционные и бескоалиционные игры (в зависимости от того, могут ли два участника образовать коалицию против третьего); игры с полной информацией (каждая сторона знает об игре все и всегда, как, например, при игре

в шахматы) и с неполной информацией (например, карточная игра в покер); конечные игры и бесконечные (имеющие бесконечное число решений и непредсказуемый исход) и т. д.

Развитие экономической теории игр, созданной Дж. Нейманом и О. Моргенштерном [5], предоставило в распоряжение социальных психологов широкие возможности математического моделирования условий кооперации в различных социальных ситуациях с последующей экспериментальной проверкой предварительно просчитанных вариантов рационального поведения «игроков». Начиная с конца 1950-х годов, когда теория игр была введена в психологию Р. Лучи и Г. Раиффа [104], и до последних лет это экспериментальное направление можно считать наиболее последовательно реализующим позитивистский подход к изучению совместной деятельности. В его рамках были проведены десятки экспериментов, моделирующих ситуации, получившие название «социальных ловушек» (social traps) или «дилемм». В них краткосрочные выгоды индивидов оказываются в противоречии с долгосрочными коллективными выгодами, что в конечном счете приводит к «иррациональному» предпочтению совместной деятельности [63; 125; 132; 173; 177]. Экспериментальным планом в них чаще всего служила «дилемма заключенного», в которой распределение выигрышей и потерь между игроками ставит их перед выбором между максимизацией или личной, или взаимной выгоды, причем конкуренция чаще всего ведет к наименее приемлемым для обеих сторон результатам [142; 184]. В частности, было установлено, что наличие риска и неравенство возможностей для получения выгоды снижают вероятность сотрудничества [108]. Влияние же коммуникации на кооперативное поведение опосредствовано, во-первых, фазой взаимодействия, на которой она осуществляется, и, во-вторых, характером действий, предпринятых игроками непосредственно перед тем, как у них появляется возможность для достижения договоренностей.

Наиболее ярким примером этого подхода стала книга Р. Аксельрода «Эволюция сотрудничества», неизменно цитируемая во всех современных работах, посвященных психологии кооперации. В ней на примере «дилеммы заключенного» рассматриваются условия кооперативного взаимодействия в биологических системах, международных отношениях, бизнесе и т. д. [15]. О сути этого подхода к анализу совместной деятельности можно



судить по следующему высказыванию автора: «Истинным основанием сотрудничества является не доверие, а длительность отношений. При необходимых условиях игроки могут прийти к сотрудничеству, узнавая путем проб и ошибок о возможностях взаимовыгодного решения, с помощью имитации действий других успешных игроков, или через слепой отбор относительно более успешных стратегий по сравнению с относительно менее успешными» [15, р. 182].

Таким образом, эффективная совместная деятельность рассматривается как неизбежный результат длительной последовательности рациональных выборов, осуществляемых ее участниками. Подобные исследования не учитывают социальный и культурный контексты совместной деятельности, что часто приводит к «необъяснимым» результатам экспериментов [41].

#### ***Совместная деятельность и исследования малых групп.***

Противопоставление сотрудничества и соперничества надолго предопределило трактовку совместности в зарубежной социальной психологии: нередко под ней стали понимать в основном отношения взаимопомощи в решении конкретной задачи. Краткосрочный характер искусственно создаваемых в экспериментах отношений способствовал тому, что собственно групповые феномены (например, сплоченность, групповые ценности и нормы и т. д.), а также контекст совместной деятельности (социальный, экономический, организационный и т. п.) не привлекли достаточного внимания исследователей.

До второй половины 1990-х годов кооперативное поведение изучалось в основном на малых группах, которые в англоязычной литературе нередко назывались кооперативными (cooperative groups). Тенденции, характерные для психологии малых групп, так или иначе отразились и на исследованиях совместной деятельности. После бурного развития в 60-е годы XX в. (когда оно было ведущим направлением в социальной психологии [24]) изучение малых групп за рубежом испытало длительный спад вплоть до середины 80-х. Исследования по-прежнему велись в таких областях, как групповое принятие решений, влияние меньшинства, личностные свойства участников совместной деятельности, социальная фасилитация, групповая структура, социальное научение в группе, мотивация совместной деятельности, влияние состава группы на эффективность ее деятельности, эффекты групповой поляризации



(см. обзоры исследований по психологии малых групп, выполненных в 1970 — 1980 годов: 44; 68; 100; 114; 119; обзор исследований 1990-х годов, см.: 65, 130, 164). С середины 80-х годов малые группы оказываются в центре внимания организационной психологии, развитие которой на протяжении более 20 лет определяется изучением роли команд как основной формы организации труда и основной силы изменений в современных компаниях: так, например, в США более 90% наемных работников время от времени или постоянно работают в составе команд [35]. Основным направлением исследований здесь является изучение факторов повышения эффективности деятельности управленческих, самоуправляемых и проектных команд [150].

### **Социо-когнитивный подход к исследованию совместной деятельности**

---

*Теории групповой идентичности и совместная деятельность.* В 90-е годов XX в. изучение малых групп получило новый импульс к развитию за счет формирования социо-когнитивной парадигмы — теории идентичности и самокатегоризации [130]. Первоначально исследования социальной идентичности проводились в контексте изучения межгрупповой дискриминации. Экспериментально было установлено, что кооперация внутри группы становится более эффективной в условиях межгрупповой конкуренции. Причем, как было показано Дж. Тернером, на межгрупповом уровне конкуренция может возникать даже в том случае, когда отсутствует расхождение в целях [168]. Применение этих теорий в изучении внутригрупповых процессов сразу же дало интересные результаты. Оказалось, что стремление к сохранению положительной групповой идентичности увеличивает сплоченность группы и делает внутригрупповое сотрудничество более вероятным.

По существу, теории идентичности и самокатегоризации расширили представление о необходимых условиях осуществления совместной деятельности. Наряду с доминировавшим ранее объективистским подходом, проистекавшим из инструментальной взаимозависимости индивидов и/или общности целей их деятельности, сформировался субъективистский (социо-ког-

нитивный) подход, согласно которому необходимым условием совместности деятельности является осознание индивидами себя в качестве членов группы, значимость для них данной группы, ее оценка, а также их доверие к группе и друг к другу.

По определению основателя теории социальной идентичности А. Тэжфела, «групповая идентичность — это часть представления человека о себе самом, выстраиваемая на основе знания о своей принадлежности к той или иной группе, а также включающая в себя оценку и эмоциональную значимость, приписываемые данному групповому членству» [162, р. 63]. Таким образом, А. Тэжфел предложил *трехкомпонентную структуру* социальной идентичности, которая состоит из 1) когнитивной составляющей (представление о своем групповом членстве), 2) оценочной составляющей (положительная или негативная оценка группового членства) и 3) аффективной составляющей (эмоциональная значимость групповой принадлежности). Теория социальной идентичности получила свое развитие в работах Тавистокской школы (Дж. Тернер), в этнической [19; 138 и др.], а позднее и организационной психологии [71; 169 и др.] (о теории идентичности в современной социальной психологии см.: 47; 48; 78).

В ряде эмпирических исследований была подтверждена многомерность социальной идентичности, и сегодня большинство авторов рассматривают предложенную А. Тэжфелом структуру как классическую [54; 72; 82; 105]. К указанным трем ее компонентам некоторые исследователи добавляют поведенческую составляющую — механизм проявления себя членом определенной группы, построение системы отношений и действий в различных ситуациях межгруппового контакта. Однако сторонники теории самокатегоризации считают центральным именно когнитивный компонент, являющийся результатом групповой категоризации и сравнения. По мнению Дж. Тернера, «групповые идентичности — это когнитивные группировки личностью себя самой и определенного класса стимулов как подобного... по контрасту с каким-либо иным классом стимулов» [168, р. 44].

К когнитивным элементам социальной идентичности можно отнести и представление об *общности судьбы* (взаимозависимости, необходимости действовать в общих интересах) — еще один аспект идентичности, выделяемый рядом авторов как

самостоятельный [29; 47; 77; 78]. Характерно, что в рамках объективистского подхода к изучению совместной деятельности общность судьбы трактовалась как общность целей или взаимозависимость результатов деятельности. В социо-когнитивном подходе на первый план выходит не столько объективная взаимозависимость индивидов, сколько их субъективные представления об этой взаимозависимости, включающие в себя не только будущее группы, но и ее прошлое, т. е. общность происхождения, историю развития группы.

Согласно теории идентичности, индивиды более склонны к кооперации с другими членами их группы (организации), если идентификация именно с этой группой становится для них актуальной, значимой. Исследователи, работающие в рамках этого подхода, выделяют несколько процессов, которые опосредствуют связь между идентичностью и кооперацией: внутригрупповое доверие, социальная аттракция, интересы саморепрезентации, т. е. забота членов группы о том, какими их видят другие [94]. В последние годы это направление исследований психологии совместной деятельности привлекает все больше внимания и многими авторами считается одним из наиболее перспективных [30; 71; 169; 170; 171; 172]. Характерно, что исследователей привлекают динамические аспекты идентичности. Исследуются влияния на совместную деятельность изменений социальной идентификации, а также множественности идентичностей работника организации. Так, К. До и Д. Мартин показали, что индивиды, неудовлетворенные своим статусом в рабочей группе или сети контактов, пытаются либо поднять его, либо найти альтернативную идентичность, в котором он был бы высоким. Решение тех или иных задач в совместной деятельности может или подтверждать новую идентичность сотрудника, или, наоборот, закреплять за ним ту идентичность, которую он стремится сменить, что сказывается на его приверженности и эффективности деятельности [46]. Изменение состава рабочей группы может сделать актуализированной ту или иную из идентичностей работника, что также сказывается на его участии в совместной деятельности [141].

**Роль доверия в совместной деятельности.** Помимо социальной идентичности, в рамках социо-когнитивного направления исследований совместной деятельности все большее внимание уделяется доверию как фактору формирования кооперативных

отношений. В доверии видят тот «социальный клей», который делает возможным сотрудничество индивидов, даже если условия задачи и структура вознаграждения стимулируют конкурентное поведение. Л. Хосмер определяет *доверие* как «ожидание этического поведения, т. е. решений и поступков, основанных на следовании этическим принципам» [76]. В более четкой, на наш взгляд, формулировке С. Робинсона доверие — это «ожидания, допущения или убеждения в том, что действия другого субъекта в будущем будут выгодными, благоприятными или, по крайней мере, безвредными для интересов доверяющего» [144].

Т. Тайлер и С. Блэйдер выделяют два типа кооперативного поведения: принудительное, т. е. регламентированное организационными нормами и санкциями, и дискреционное, т. е. добровольное, осуществляемое по собственной инициативе. Именно последний тип кооперации обеспечивает жизнеспособность группы и успешность совместной деятельности, так как группы не могут заранее предписать своим членам способ поведения в любых ситуациях. Но такая кооперация невозможна без доверия к отдельным членам группы и к группе в целом [170].

Социально-психологические исследования доверия показывают, что оно является одним из важнейших факторов, определяющих готовность индивидов вступать в кооперативные отношения. Так, в своем раннем исследовании Д. Мессик и его коллеги установили, что вера индивидов в готовность противоположной стороны к сотрудничеству облегчает кооперативное поведение. В ситуации, когда общий для сторон ресурс не был дефицитным, испытуемые с высоким и низким уровнями доверия к партнерам вели себя одинаково. Когда им сообщали, что ресурс стремительно уменьшается, испытуемые с высоким уровнем доверия к партнерам в одностороннем порядке снижали потребление этого ресурса. Испытуемые с более низким уровнем доверия, напротив, не уменьшали потребление ресурса столь же значительно, как первая группа испытуемых [124].

В аналогичном эксперименте, проведенном П. Бренном и М. Фодди, уровень доверия между партнерами измерялся с помощью шкалы межличностного доверия М. Роттера. Оказалось, что участники с низким уровнем доверия не реагировали на информацию о растущей дефицитности общего ресурса, тогда как участники с высоким уровнем доверия снижали его потребление [26]. Были выявлены также различия между реакциями

индивидов с разным уровнем доверия на поступающую информацию о намерениях другой стороны. Индивиды с низким уровнем доверия никак не реагировали на информацию о готовности другой стороны к сотрудничеству, а на информацию о ее намерениях к соперничеству отвечали усилением конкуренции. Наоборот, индивиды с высоким уровнем доверия не реагировали на информацию о готовности к соперничеству, тогда как на информацию о готовности сотрудничать отвечали усилением кооперативного поведения [37].

В других экспериментах было установлено, что влияние доверия на готовность к кооперации зависит от типа решаемых социальных дилемм, величины группы, оценки предполагаемой эффективности совместной деятельности [136; 151; 165]. Характерно, что если первоначально в зарубежных исследованиях совместной деятельности доверие трактовалось как сознательный выбор способа отношения, осуществляемый «игроками» (модель оптимизации полезности), то сегодня преобладает точка зрения *на доверие как на отношение* индивида к другим людям и к обществу в целом, основанное на системе групповых ценностей и групповой идентификации (реляционная модель доверия) [166]. Было установлено также, что на готовность к кооперативному поведению и эффективность совместной деятельности влияет доверие к партнерам, формирующееся под действием факторов не только межличностного, но и группового, а также межгруппового уровней. Так, доверие к партнерам по совместной деятельности может возникать как результат — *предрасположенности* партнеров к доверию, сформировавшейся на основе личного опыта каждого, *истории их отношений* (доверие, основанное на опыте) [23; 101], *социальной категоризации* (доверие, основанное на принадлежности к ингруппе, релевантной в данной ситуации) [28]; может возникать — доверие к *социальной роли*, выполняемой индивидом [126], — *следование социальным нормам*, принятым в данной группе, которые могут способствовать или не способствовать внутригрупповому доверию (например, в коллективе может быть принято доверять новым членам) [56]. Наряду с межличностным доверием, ряд исследователей настаивают на выделении доверия к группе, т. е. веры в то, что действия группы как единого целого будут благоприятными или безопасными для участника совместной деятельности [90].



В последние годы получило популярность еще одно понятие того же ряда, что и идентичность и доверие, — так называемый «*стиль привязанности к группе*». Опираясь на разработанную Дж. Боулби теорию привязанности в межличностных отношениях, Э. Смит, С. Бродт и ряд других исследователей утверждают, что для эффективной совместной деятельности индивид нуждается в чувстве психологической безопасности внутри группы, когда последняя становится для него «надежной основой». Степень выраженности этого чувства измеряется двумя ортогональными, т. е. дополняющими друг друга, шкалами — избегания привязанности (например: «Я предпочел бы оставаться независимым от моей группы») и беспокойства по поводу привязанности (например: «Я часто обеспокоен мыслью о том, что моя группа когда-нибудь откажет мне в членстве»). Индивиды с высокой степенью избегания привязанности менее склонны идентифицировать себя с группой и более готовы к тому, чтобы покинуть ее. Индивиды с высокой тревожностью по поводу привязанности к группе менее удовлетворены поддержкой со стороны группы, что сказывается на их участии в совместной деятельности [158].

***Совместная деятельность как конструирование смысла.***

К социо-когнитивной парадигме исследований относятся также интеракционистские представления, в которых совместность трактуется как непрерывное совместное конструирование смысла индивидуальных действий. В качестве примера укажем на статью У. Янсона «Совместность и разнообразие в игровой деятельности дошкольников» [79], в которой автор рассматривает «совместность» как вовлеченность участников в конструирование трех планов игры: физического пространства игры, социального контекста игрового общения и символического пространства игры. Совместность может включать в себя открытое соперничество или дисбаланс власти, т. е. допускает попытки не вдохновлять партнеров по игре, а устанавливать над ними свой контроль. Некоторые игры, как, например, игра в «родителей и детей», предполагают неравное распределение власти, играющие дети могут имитировать различия в статусе ради самих отношений доминирования и подчинения. В этих случаях совместность означает иерархию, в которой ценой принятия в игру наименее влиятельного участника является его согласие на подчиненную роль, сублимсивность.



Таким образом, совместность означает не партнерство в строгом смысле слова, а принятие всеми участниками трех контекстов игры. Во-первых, участники должны иметь представление о физических характеристиках игровой ситуации и иметь возможность ее менять (другие игроки, объекты, пространственные отношения между ними). Во-вторых, для участия в социальном контексте игры они должны разделять одну и ту же коммуникативную систему, придерживаться одних и тех же норм приемлемого социального взаимодействия. В-третьих, для участия в символическом плане игры играющие должны иметь общий социальный опыт, который позволил бы им участвовать в создании и разыгрывании сценария игры (например, знать, что обычно происходит во время железнодорожной поездки, в больнице, на кухне). Опираясь на анализ дискурса игрового взаимодействия (реплики играющих детей), У. Янсон показывает, как различия в зрительных способностях детей влияют на интерпретацию ситуации и, тем самым, затрудняют совместную деятельность.

**Критика социо-когнитивной парадигмы в исследованиях совместной деятельности.** С одной стороны, социо-когнитивный подход к изучению кооперативного поведения и эффективности деятельности команд в организациях позволяет учесть социальный контекст совместной деятельности и выявить ряд важнейших ее предпосылок. С другой стороны, это направление сконцентрировано в основном на изучении индивидуального восприятия тех или иных характеристик группы. Социо-когнитивный подход подвергается критике за то, что в нем группа становится скорее абстракцией, существующей в представлениях индивидов, чем реальным коллективом, формируемым взаимодействующими субъектами. В этой связи Р. Мореланд, анализируя влияние К. Левина на социальную психологию малых групп, указывает, что сделанный К. Левиным акцент на изучении индивидуального субъективного восприятия ситуации подтолкнул социальных психологов к анализу индивидуального поведения в групповых условиях, отвлекая тем самым их внимание от исследования группы как самостоятельного феномена [129]. Категории, которые первоначально считались явлениями группового уровня (например, сплоченность), постепенно были сведены к уровню межличностного взаимодействия [73]. В своем обзоре исследований психологии малых групп П. Мэнсон

приходит к выводу о том, что во многих экспериментах предметом изучения являются несуществующие феномены: теоретические абстракции, которые не имеют эмпирического эквивалента в реальных группах [106].

### **Исследования межорганизационной совместной деятельности**

---

В последние годы происходит расширение объекта исследований совместной деятельности: с межличностного и внутригруппового уровней анализа исследователи переходят к уровню межгрупповому. Растет интерес к социально-психологическим аспектам *межорганизационных отношений* — коалиций, совместных предприятий, партнерств и деловых сетей. В отличие от исследований малых групп, в которых используются преимущественно экспериментальные методы, это направление сфокусировано на социальном взаимодействии в реальных условиях и опирается на полевые исследования.

Одним из ключевых социально-психологических факторов успешности межорганизационной совместной деятельности оказывается *доверие* партнеров друг к другу, которое формируется на межличностном и межгрупповом уровнях. Структура межорганизационных отношений в значительной мере определяется субъективной оценкой уровня риска и степенью доверия партнеров друг к другу [143]; они регламентируются преимущественно личными договоренностями, эксплицитными, но неформальными правилами взаимодействия [161]. *Предпосылками доверия* являются психологические, организационные и технологические факторы: опыт совместной деятельности до создания данного партнерства; привыкание друг к другу (*habitualization*) и взаимопонимание, возникающие в результате частого взаимодействия в рамках данного партнерства; личные симпатии и привязанности между менеджерами сотрудничающих организаций; организационная совместимость, т. е. сходство корпоративных культур, систем принятия решений и контроля, близкая периодичность оценки деятельности, совместимость стратегических целей (при всей эвристичности понятия межорганизационной совместимости, ее очень трудно операционализировать и измерить из-за

огромного количества составляющих ее факторов [135]); вера сторон в общность их судьбы, т. е. представление о том, что результат действий одной организации определяется действиями другой; наконец, еще один фактор доверия — это взаимная оценка компетентности, часто основанная на репутации [42, pp. 535–536].

Доверие между сотрудничающими организациями имеет свою динамику и может меняться при переходе от одной *стадии развития отношений* к другой. К настоящему времени предложено несколько концепций этапности развития партнерств. Так, П. Лоранж и Дж. Руус выделяют стадии создания партнерства, выполнения задачи и эволюционирования [103]; С. Керелл и Э. Инкпен — стадии переговоров о партнерстве, установления организационной структуры и систем партнерства, а также стадию оценивания. Это основано на том, что после того, как организации приступают к регулярной операционной деятельности, участники партнерства постоянно оценивают вклады друг друга и результат совместной деятельности [42, p. 539].

Принципиально важным, на наш взгляд, является выделение некоторыми авторами *уровней доверия* в партнерствах: межличностного, межгруппового и межорганизационного. Как показывают исследования С. Керелла и Э. Инкпена, доверие может формироваться не только на уровне личных контактов между менеджерами организаций, но и на уровне взаимодействия между трудовыми группами организаций, проявляясь в групповых оценках, представлениях и решениях, а также на уровне организаций, когда решение руководства о доверии партнеру формализуется в распоряжениях, регламентах и договорах, следование которым является обязательным для всех сотрудников. Сформировавшись на одном из уровней, доверие может распространиться на остальные или же, наоборот, остается блокированным теми или иными барьерами. Например, переход доверия с межорганизационного уровня на уровень межличностный затрудняет отсутствие формального договора между организациями, инструментов взаимного контроля, подкрепленных санкциями, а также различием в стилях руководства, используемых менеджерами организаций-партнеров. Распространение доверия с уровня межличностных отношений на уровне группы и организации может быть блокировано частой заменой менеджеров с одной или обеих сторон [37], невключенностью

в переговоры и в управление партнерством ключевых менеджеров, обладающих широкими сетями контактов и значительным влиянием в своих организациях, неточностью и неполнотой информации о совместной деятельности, предоставляемой менеджерами руководству и сотрудникам своих организаций. Это приводит к тому, что участники совместной деятельности доверяют конкретному лицу в фирме-партнере, но не доверяют самой фирме [42, pp. 540 – 545].

Наконец, важным социально-психологическим фактором успешности партнерства является *социальная идентификация*. Формирование идентичности в партнерствах имеет свою специфику, так как решение о сотрудничестве принимается, как правило, не в силу сходства партнеров, а в силу тех их различий, совмещение которых создает для сторон конкурентные преимущества. Только когда участники совместной деятельности формируют четкое представление о цели, демонстрируют приверженность общим ценностям и установленным нормам, в партнерстве развивается групповая сплоченность и идентичность. В силу того, что участники партнерства совмещают разные организационные идентичности, каждая из которых сопровождается ингрупповым фаворитизмом, их общая идентичность нестабильна. Она неоднократно реинтерпретируется и реконструируется, так как взаимные ожидания партнеров, восприятие их поведения и результаты деятельности часто не совпадают. На общую идентичность влияют реинтерпретация идентичности уже включенных в совместную группу сотрудников, включение в совместные рабочие группы новых членов, а также вызванное внутриорганизационными изменениями объединение или, наоборот, дробление социальных категорий, на основе которых выстраивается общая идентичность [21].

Некоторые исследователи указывают на роль *общих ценностей и общности ожиданий* относительно будущего в совместной деятельности. В случае, если партнеры считают друг друга членами одного и того же более широкого сообщества и полагают, что у них одинаковые ценности и схожий образ будущего своих организаций, успешное сотрудничество между ними возможно даже в том случае, если они являются конкурентами [157].

## Изучение динамических аспектов совместной деятельности

**Динамические модели совместной деятельности.** Среди социальных психологов растет понимание необходимости комплексного подхода к изучению совместной деятельности. Предпринимаются попытки целостного описания совместной деятельности в ее социальном контексте и динамике как на уровне малых групп [113], так и на уровне межорганизационных кооперативных отношений [178; 179].

В качестве примера можно привести концепцию совместной деятельности малых групп, предложенную Дж. МакГрейтом, Х. Эрроу и Дж. Бердал [13]. Они выделяют три уровня причинно-следственных связей в групповой динамике. На *локальном* уровне происходит взаимодействие основных элементов группы, куда Дж. МакГрейт и его коллеги включают не только межличностное взаимодействие, но и соотношения других элементов — целей совместной деятельности и средств их решения. Локальная динамика порождает динамику *группового*, или глобального, уровня, включающего в себя взаимодействие групповых переменных: 1) поведенческих и когнитивных (норм, статусной структуры, групповых идентичности и сплоченности, лидерства, конфликтов, групповой эффективности выполнения задач и т. д.), а также 2) временных (циклов конфликтов и согласия, регулярных изменений в производительности группы, пиков и спадов внутригрупповой коммуникации и т. д.). Наконец, на уровне *контекстной* динамики совместная деятельность испытывает влияние внешних системных факторов, — например, степени поддержки со стороны организации, возможности привлечения дополнительных участников, требований к результатам совместной деятельности со стороны других групп.

В ходе совместной деятельности осуществляются *три основных функции* — выполнения общегрупповой задачи, удовлетворения потребностей отдельных участников, поддержания целостности группы. Три элемента групповой деятельности формируют *сети взаимоотношений*: 1) сеть участников (межличностные отношения дружбы, неприязни, влияния и т. д.); 2) сеть задач (например, последовательность их выполнения); 3) сеть инструментов (например, необходимость соответствия оборудования и технологий); 4) трудовая сеть (отношения между



участниками и задачами, определяющие, кто и что должен делать); 5) сеть ролей (отношения между членами группы и инструментами, определяющие, как участники будут выполнять свои задачи); 6) сеть работ (отношения между задачами и средствами). Развитие группы может быть разделено на *три стадии*, временные границы между которыми, как правило, размыты: формирование, функционирование и преобразование. На всех трех стадиях одновременно и непрерывно взаимодействуют три уровня причинности — локальный, групповой (или глобальный) и контекстный. На локальном уровне происходит координация участников, целей и средств совместной деятельности; на глобальном — развитие группы; на контекстном — процессы адаптации к организационно-управленческим, экономическим и социальным изменениям.

Характерной особенностью подхода Дж. МакГрейта, Х. Эрроу и Дж. Бердал является их отказ от позитивистского механистического понимания причинности как однонаправленной линейной последовательности причин и следствий. С их точки зрения, в совместной деятельности *причинность*, во-первых, принимает форму целенаправленности, интенциональности и, во-вторых, носит вероятностный, двусторонний и нелинейный характер.

В группах, как сложноорганизованных системах, контекстные факторы могут оказывать влияние на локальную динамику, не обуславливая напрямую общегрупповой, глобальный уровень. Так, например, групповая производительность (глобальная переменная) может оставаться постоянной в пределах широкого диапазона внешних стимулов, но при определенном сочетании и силе внешних воздействий (контекстные переменные) поведение участников деятельности может скачкообразно измениться (локальные переменные), что приведет к повышению или снижению групповой производительности. Опираясь на теорию динамических систем, Дж. МакГрейт, Х. Эрроу и Дж. Бердал определяют *зоны устойчивости* групповых переменных как узкие пространства вероятностных состояний — так называемые *аттракторы*. Сочетание и характер аттракторов может меняться при различных уровнях воздействия контекстных переменных. Например, острота внутригруппового конфликта как глобальной переменной может иметь в группе А единственный, стабильный, однократный аттрактор, т. е. конфликт будет



поддерживаться на среднем уровне напряженности при различной силе внешних угроз для группы в целом. Однако при сверхвысокой силе воздействия контекстной переменной (внешняя угроза существованию группы) система может измениться: появляются два нестабильных аттрактора — напряженность конфликта может вырасти до открытого насилия, или, наоборот, ослабеть. Конфликт в другой группе (группа Б) может характеризоваться устойчивым периодическим аттрактором, — то обостряться, то ослабевать, — при различных уровнях внешней угрозы. Но при очень высокой степени внешней угрозы своему существованию группа Б переходит к устойчивому, единственному, фиксированному состоянию высокой напряженности конфликта.

Другая модель совместной деятельности разрабатывается Т. Венером, К. Класесом и Р. Бахманном в ходе изучения межорганизационных партнерств. Опираясь на теорию деятельности, они рассматривают совместную деятельность как исторически формирующиеся разделение и координацию труда (формальные организационные нормы, должностные инструкции, функциональные обязанности и т. д.), которые постоянно реинтерпретируются и пересматриваются участниками деятельности под влиянием непредвиденных, не регламентированных правилами событий. С их точки зрения, процессы межорганизационного сотрудничества нельзя рассматривать как прямой результат договоренностей и заранее планируемых форм совместной деятельности. Эти процессы находятся под влиянием критических ситуаций, более или менее расходящихся с планируемой организацией работ. Опираясь на теорию деятельности (прежде всего, работы А. Леонтьева, Л. Выготского и И. Энгельса [55]), теорию совместного действия и научения [145] и теорию структуры Э. Гидденса [1], авторы этой концепции выделяют в структуре совместной деятельности *три типа процессов* — кооперацию, координацию и сотворчество (см. схему 2.2). Разделение труда создает первоначальную *координированность (coordinatedness)*, т. е. взаимосвязанность участников деятельности по средствам деятельности, коммуникации и задачам, выражающуюся в форме планов, предписаний, формальных и неформальных соглашений. Координированность, в соответствии с принципом Э. Гидденса о «двойственности социальных структур», одновременно является и результатом, и обязательным

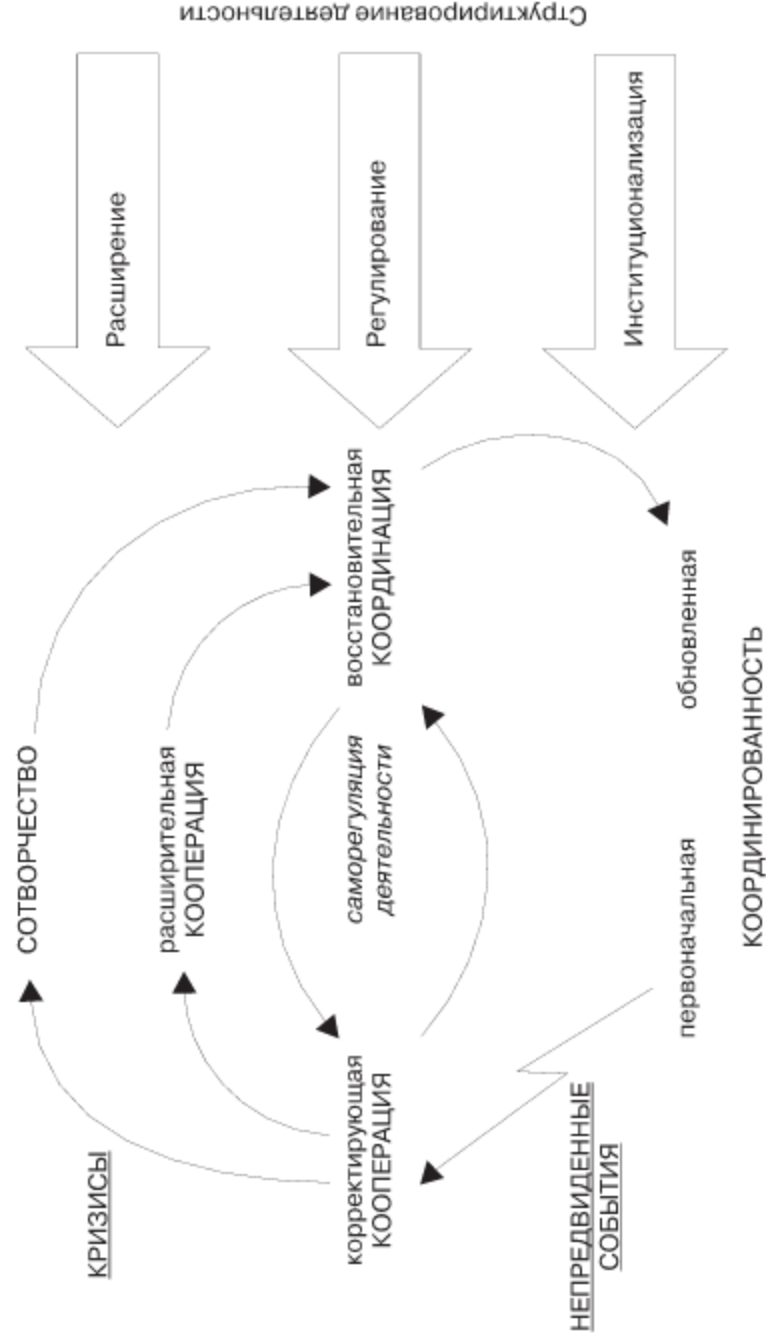


Схема 2.2. Модель совместной деятельности в межорганизационных партнерствах (по Т. Венеру, К. Клазесу и Р. Бахманну)

условием кооперации. Поскольку предварительно достигнутые договоренности и предписания не могут быть исчерпывающими и точными, на практике возникает расхождение между формальными требованиями и их реализацией. Возникают непредвиденные обстоятельства, требующие внесения корректировок: непредвиденное снижение качества продукции, нестабильное обеспечение ресурсами, ошибочные распоряжения и т. д. Если поправки к работе, вносимые в таких ситуациях, не требуют пересмотра изначальных договоренностей и оставляют в силе действующие правила, то это *корректирующая кооперация* (*corrective cooperation*). Участники совместной деятельности оказываются перед необходимостью выработки общего понимания проблемы и поиска путей ее урегулирования. Решение принимается лишь относительно данного единичного случая. Даже если подлинная причина затруднений кроется в первоначальных договоренностях, они не пересматриваются. *Координация* (*coordination*), как структурный элемент совместной деятельности, представляет собой использование рутинных, хорошо известных участникам схем взаимодействия на основе предустановленной координированности. Оставаясь в рамках координации, участники совместной деятельности свободны от необходимости постоянно обсуждать и пересматривать основные нормы взаимодействия. Координация дает участникам чувство стабильности и характеризуется их полным взаимопониманием на основе неявных, привычных ценностей и норм. Если же непредвиденные проблемы, с которыми сталкиваются партнеры, требуют пересмотра изначальной координированности, т. е. договоренностей и сложившихся правил, совместная деятельность принимает форму *расширительной кооперации* (*expansive cooperation*). Чаще всего расширительная кооперация возникает в условиях кризиса, когда начинает ощущаться необходимость поиска новых партнеров или новых форм организации и структурирования совместной деятельности. Кризис может быть признан и объявлен одной или несколькими сторонами из-за систематически повторяющихся серьезных срывов или задержек, которые делают неприемлемыми частные, однократные корректировки.

Если целью корректирующей кооперации является урегулирование единственной, исключительной ситуации, то *сотворчество* (*co-construction*) — это форма расширительной коопе-

рации, которая направлена на новое формулирование целей совместной деятельности и принципов разделения труда, т. е. призвана в корне изменить первоначальную координированность участников совместной деятельности. Как показывают исследования, эта форма совместной деятельности носит открытый и спланированный характер. В межорганизационных партнерствах сотворчество осуществляется вне рутинной, повседневной деятельности — в рамках краткосрочных проектных команд по внедрению изменений и межорганизационных семинаров по разработке новой стратегии. Выработанные в ходе таких встреч цели и сценарии должны быть затем внедрены в практику — этот процесс назван авторами концепции *восстановительной координацией* (*remediative coordination*). Она представляет собой донесение новых договоренностей до тех участников совместной деятельности, которые не принимали непосредственного участия в сотворчестве, но которым предстоит работать в соответствии с этими новыми задачами и правилами. Принятие новых целей и условий совместной деятельности всеми ее участниками, восстановление доверия сторон друг к другу знаменуют собой *обновленную форму координированности* (*renewed form of coordinatedness*), на основе которой будут осуществляться кооперация и координация между партнерами. Если же попытки сотворчества не приводят к новым договоренностям или эти соглашения не удастся претворить в жизнь трудовых коллективов, совместная деятельность прекращается.

Таким образом, Т. Венер, К. Клазес и Р. Бахманн анализируют непрерывное структурирование совместной деятельности через ее институционализацию (координированность), регулирование (корректирующая кооперация и координация) и расширение (расширительная кооперация, сотворчество, восстановительная координация). Как и авторы других современных подходов к совместной деятельности, Т. Венер и его коллеги подчеркивают, что их модель не является ни линейной, т. е. описывающей последовательное развитие сотрудничества от низшей стадии к высшей, ни нормативной, т. е. задающей обязательный порядок действий, необходимый для успеха партнерства. Авторы предлагают свой категориальный аппарат в качестве средства описания и анализа различных «траекторий» развития совместной деятельности в динамичных, трудно предсказуемых организационных, экономических и социальных условиях.

**Модели группового развития и совместная деятельность.**

В целом для исследований совместной деятельности в малых группах и организациях характерен отказ от линейных моделей развития группы. Общепринятым становится представление о том, что при выполнении совместной трудовой деятельности группы развиваются не поступательно (таковы традиционные модели Р. Бейлса и Ф. Стродбека «ориентация, оценка, контроль» [16], а также Б. Такмена и М. Йенсона «формирование, конфликт, нормирование, функционирование» [167]), а нелинейно и неравномерно, допуская несовпадение стадий развития группы по разным аспектам групповой динамики, регресс в развитии, повторение стадий (например, модели К. Джерсик [61], Дж. МакГрейта [13; 59; 111; 115], Б. Морган и Э. Салас [131], С. Джерна [80], М. Маркс, Дж. Мэтью и С. Заккаро [107] и др.). Получает признание тезис о невозможности создания универсальной модели развития группы, применимой ко всем ситуациям, и о зависимости этапности развития группы от контекста совместной деятельности, которая опосредствуется внутригрупповыми событиями как во время формирования группы, так и на других стадиях [80]. Широкое распространение получила также теория неустойчивого равновесия, согласно которой развитие группы происходит не поступательно, а скачкообразно: периоды стабильности чередуются с относительно краткосрочными стадиями изменений [62; 146]. Так, К. Джерсик, исследуя работу проектных команд, установила, что бурные изменения в группах происходят в середине срока, выделенного им на выполнение задачи. После непродолжительного, но значительного изменения в способах работы над задачей, ролевой структурой, в межличностных отношениях членов команды и отношениях команды с составляющими организационный контекст (пользуясь терминологией Хомского, К. Джерсик называет это изменением «глубинных структур») наступает новый период устойчивости [60]. Многочисленные исследования, основанные на модели К. Джерсик, позволяют сделать вывод о том, что модель неустойчивого равновесия наиболее точно описывает динамику именно в проектных командах и является скорее моделью совместной работы над задачей, чем группового развития [12; 102; 155; 175].

*Временная организация совместной деятельности.* Тем не менее, полученные К. Джерсик данные подстегнули интерес к ди-

намическим, временным аспектам совместной деятельности. Как пишет К. Джерсик, «не так важна эта срединная точка перехода, как сам факт того, что группы используют время как меру своего продвижения в выполнении задачи, и достижение определенных временных вех подталкивает группу к изменениям» [61, р. 34]. Значение временного измерения для понимания процессов совместной деятельности наиболее последовательно и активно отстаивает известный специалист в области малых групп Дж. МакГрейт. За четверть века им и его коллегами были предложены несколько теорий групповых процессов, включающих организацию времени как один из основных факторов: типология малых групп, в которой продолжительность их существования увязывается с внутригрупповыми процессами [114], теория синхронизации циклов индивидуальной и групповой деятельности [117; 118], система временных показателей для наблюдения за групповой динамикой [59], модель «время-взаимодействие-деятельность» [115], теория групп как сложноорганизованных и динамических систем [13].

В последние годы появились и другие концепции, ставящие в анализе совместной деятельности время во главу угла. Так, С. Козловский и его коллеги предложили модель, в которой эффективность совместной деятельности рассматривается сквозь призму фаз развития группы и временных колебаний интенсивности выполнения задач [91]. М. Маркс, Дж. Мэтью и С. Заккаро предложили типологию групповых процессов, в которой групповая деятельность представлена как нелинейное и неравномерное развертывание эпизодов — циклов выполнения задачи [107].

Изучение группового развития и временных факторов совместной деятельности затрудняется тем, что объектом исследования большинства работ в области психологии малых групп становятся искусственные, краткосрочные группы, выполняющие только одну, поставленную экспериментатором, задачу. Даже при исследовании реальных групп измеряется краткосрочный период совместной деятельности. Например, в трех авторитетных журналах по прикладной психологии («Organizational Behavior and Human Decision Processes», «Personnel Psychology» и «Journal of applied Psychology») с 1990 по 2001 гг. было опубликовано свыше 160 эмпирических работ по малым группам, но лишь в 12% из них группы наблюдались в развитии на основании лонгитюдного или панельного исследования [70].



Вместе с тем, на протяжении последних десяти лет в социальной и организационной психологии растет понимание того, что малые группы включены в динамику организационных изменений, развиваются во времени, имеют прошлое и ожидаемое будущее, которые влияют на их деятельность в настоящем [14]. Изучается не только влияние объективной временной организации на успешность деятельности группы [87; 89; 107; 134], но и роль восприятия, осмысления и организации времени группой [17; 98; 148; 186]. Установлены взаимосвязи между отношением к времени в группе и тем, насколько быстро происходит рост организации [57], насколько быстрой является обратная связь (скорость получения результатов, скорость реагирования среды на принимаемые группой решения) [53; 956; 134], как организован обмен информацией [97; 148], какова цель совместной деятельности (в частности, ориентирована она на поддержание отношений или на выполнение производственной задачи) [17; 115], какой тип технологии предполагает выполнение задачи (совместно-последовательный, при котором координация действий осуществляется посредством планирования; совместно-параллельный, при котором координация действий осуществляется посредством единых для всех стандартов; совместно-взаимодействующий, при котором координация действий осуществляется непосредственно в ходе взаимодействия) [17; 18].

### **Совместная деятельность в условиях новых информационных технологий**

---

Одним из бурно развивающихся направлений является исследование влияния *информационных технологий* на групповую динамику и эффективность совместной деятельности в распределенных командах [65, pp. 320 – 323]. Хотя первые исследования социально-психологических эффектов использования технологий появились еще в середине 1970-х годов, настоящий бум они переживают именно в 1990 – 2000 годы, когда электронные средства коммуникации, обработки и хранения данных стали стремительно проникать в человеческую деятельность.

Среди используемых в настоящее время электронных технологий, поддерживающих групповую работу, Дж. МакГрейт

и Э. Холлингсхэд выделяют несколько типов [74; 116]. *Во-первых*, это системы, поддерживающие коммуникацию внутри рабочей группы, связывая членов группы, находящихся как в непосредственном контакте, так и на большом расстоянии друг от друга. Такие системы делают возможной совместную деятельность людей, не только разделенных географически (видеоконференции, селекторные совещания, Интернет-конференции, чаты), но и работающих в разное время (обмен аудио- и видеозаписями, голосовая почта, электронная почта, факс, домашние страницы, Web-сайты). *Во-вторых*, это системы, пополняющие информацию, доступную группе (от программ типа Outlook, позволяющих систематизировать сообщения и файлы, до электронных систем управления знаниями, внедряемых крупными компаниями). *В-третьих*, это системы, поддерживающие коммуникации группы с внешним окружением: например, объединение нескольких команд в рамках единого проектного офиса, открытие корпоративного доступа во внешние базы данных, объединение некоторыми компаниями своих внутренних информационных систем (интранет) с аналогичными системами своих партнеров, поставщиков и клиентов через специальные безопасные каналы «экстранет». Такие системы вырастают в сети управления знаниями, уходящие далеко за пределы организационных границ. *В-четвертых*, существуют системы, организующие групповую деятельность по выполнению задачи, — системы поддержки группового принятия решений, включающие в себя специальные модули для проведения мозговых штурмов, получения и обработки количественных оценок, обмена анонимными суждениями или вариантами решения по методу Дельфи и т. д.

Если в начале 1990-х годов исследования были сосредоточены на изучении различий между распределенными командами и группами, члены которых непосредственно взаимодействуют друг с другом, то сегодня совместная деятельность, опосредствованная электронными технологиями, стала самостоятельным предметом исследования. В числе характерных *особенностей такой деятельности* можно отметить большее значение невербальных и паралингвистических средств общения, особенно между участниками, которые хорошо знают друг друга [75]; существенное сокращение информации, которой оперируют участники распределенных команд в обсуждениях и принятии

решений; уменьшение статусных различий между участниками деятельности (так называемый «эффект уравнивания участников») при одновременном снижении влияния низкостатусных участников и группового меньшинства по сравнению с непосредственным общением [123]; быстрое привыкание групп к электронным средствам коммуникации, в результате которого различия между опосредствованным и непосредственным общением, сначала оказавшиеся барьером для совместной деятельности, затем постепенно стираются [176].

Как показывают исследования, несмотря на то, что участники распределенных команд и интернет-сообществ физически изолированы друг от друга и могут в той или иной степени сохранять анонимность, их переживание принадлежности к группе может быть очень глубоким. Такие группы могут формировать чрезвычайно выраженную идентичность, которая определяет их поведение вне электронной сети [25; 122], их члены могут устанавливать друг с другом тесные личные отношения [8], в них могут возникать субкультуры и меньшинства [95]. Быстрое развитие электронных средств коммуникации, прежде всего визуальных, делает эффект со-присутствия участников распределенных команд и интернет-сообществ все более реальным, что ставит перед исследователями задачу изучения влияния визуального присутствия на эффективность совместной деятельности [74]. Но уже сегодня непосредственное взаимодействие, по нашему мнению, не является обязательной характеристикой малой группы.

### **Анализ совместной деятельности в социальных сетях**

---

Еще одно направление изучения совместной деятельности, интенсивно развивающееся в последние годы — изучение социально-психологических аспектов формирования и развития *социальных и межорганизационных сетей* (сетей контактов внутри распределенных команд, сетей внешних неформальных контактов проектной группы в организации и за ее пределами, сетей взаимной экспертной поддержки, тематических сообществ, межорганизационных множественных партнерств, профессиональных ассоциаций) [7; 33; 38; 83], причем социальные сети рассматриваются как новый феномен в современных

организациях, значительно расширяющий традиционное представление о совместной трудовой деятельности [139], а использование сетевого подхода в исследованиях малых групп проливает свет на ряд условий их эффективности, которые раньше ускользали от внимания исследователей [83].

К изучению деловых и социальных сетей социальных психологов подталкивают две *основные причины*, одна из которых практического, а другая — теоретического характера. Во-первых, распространение сетевых форм организации труда ставит перед психологами задачу выявления факторов их эффективности на межорганизационном, межгрупповом и межличностном уровнях. Во-вторых, именно в этой предметной области социальная психология подвергается интенсивной методологической интервенции со стороны других социальных наук, прежде всего экономической социологии. Учитывая растущую значимость сетей для совместной деятельности, это направление исследований заслуживает отдельного, систематического рассмотрения. К сожалению, мы не имеем здесь возможности сколько-нибудь подробно осветить существующие подходы к исследованию сетей, однако попытаемся очертить контуры этого явления и укажем на некоторые из проблем, которые в данной связи возникают перед социальной психологией.

Рост влияния социальных сетей на совместную трудовую деятельность обусловлен распространением структур, которые получили названия сетевых, горизонтальных, оболочечных и виртуальных организаций, организаций-трилистников и др. По сравнению с классическим типом организации (бюрократией, по М. Веберу), эти *сетевые структуры* объединяет два *ключевых отличительных признака*: *размытость границ организации* и *опора на неформальные отношения доверия*.

Необходимость быстро реагировать на изменения рынка и поддерживать быстрый темп инноваций потребовала разукрупнения структуры, децентрализации и сокращения уровней управления. Произошел отказ от непрофильного бизнеса и вывод за пределы организации поддерживающих (обеспечивающих) функций, которые составили «ближний круг» организации, иными словами — ее дальние рубежи. Но и основные функции также стали выводиться за пределы компаний. Комплектующие заказываются в тех точках земного шара, где это можно сделать наиболее качественно и выгодно. Эти комплектующие

и материалы соединяются только в месте сборки или конечной переработки. Так *связи становятся важнее структуры*.

Развитие информационных технологий сделало возможным тесную интеграцию мало связанных друг с другом частей бизнеса и снизило потребность в иерархической структуре. Интернет позволил многим фирмам отказаться от содержания дорогостоящих офисов, точнее — от физических, реальных пространственных границ организации перейти к виртуальным. Сегодня многие работники могут использовать в качестве рабочего места домашний компьютер или ноутбук, оставаясь в постоянной связи с менеджерами и коллегами, но при этом находясь вне зоны прямого контроля. Поэтому управляемость таких организаций зависит от доверия между сотрудниками и руководством.

Таким образом, *границы организаций становятся не физическими, а отношенческими*: они проходят там, где доверие, постепенно снижающееся по мере удаления от центра сети, заменяется расчетом и формальными отношениями. Необходимость быть как можно ближе к конечному потребителю подтолкнула компании к *выстраиванию тесных отношений с клиентами*. Их стали привлекать в роли экспертов на различных стадиях производственного цикла, включать во внутрикорпоративные проекты. Это также способствовало размытию границ организации. Кроме того, *переход к конкуренции на основе интеллектуального капитала* и формирование экономики знаний потребовали создания таких отношений между сотрудниками, которые стимулировали бы их обмениваться знаниями и опытом друг с другом, а также делиться ими с организацией в целом. Конкурентным преимуществом становится не умение удерживать информацию в компании, а способность быстро и с минимальными издержками мобилизовывать экспертные ресурсы под конкретную задачу. Такие возможности нельзя приобрести за деньги и в короткие сроки — их создание требует не покупки информации, а формирования отношений доверия внутри и вне компании [69]. Условием информационной безопасности компании оказывается ее коммуникационная открытость, т. е. развитие, а не сдерживание контактов. В 90-е годы XX в. усилия компаний были сконцентрированы на ключевых компетенциях: они стали специализироваться на том, что могут делать лучше и быстрее других. Это обострило потребность в создании коалиций и партнерств.



Таким образом, партнерские отношения и надежная деловая сеть стали основным инструментом снижения издержек и создания конкурентных преимуществ. Формируются деловые сети — множественные переплетенные связи в рамках разветвленной группы бизнесов. Они могут создаваться для решения конкретных задач (как, например, конкурентное партнерство нескольких фирм для борьбы с более крупным конкурентом), но затем перерастать в долгосрочные отношения. Наиболее универсальными их функциями являются распространение информации о ситуации на рынке, оказание взаимопомощи, снижение транзакционных издержек, и — что особенно важно — *формирование репутации* через определение рейтинга игроков на рынке [7].

Переход отдельных бизнесов к горизонтальной структуре и развитие деловых (межорганизационных) сетей повышает значение сетей социальных. *Социальная сеть* — это связи между людьми, которые знают друг друга и оказывают друг другу помощь независимо от должностного статуса, места работы и профессии (*сеть поддержки*). В более широком смысле, под социальными сетями понимают всю совокупность контактов, круг знакомств отдельного сотрудника или проектной команды как внутри, так и вне организации, знания, связи и другие ресурсы, которые могут быть задействованы для решения задачи (*коммуникативная сеть*).

Наряду с рабочими группами и проектными командами, во многих крупных компаниях специально создаются социальные сети — так называемые «тематические группы» и «практические сообщества», формирующиеся для обсуждения той или иной темы и общей проблемы (communities of practice, thematic groups). По мере перехода к экономике знаний, роль таких неформальных сетей внутри компании и между организациями становится все более значимой [181]. Они помогают разрабатывать стратегию компании, собирая и обсуждая информацию о тенденциях на рынке, предлагают идеи новых направлений бизнеса, позволяют быстро решать неординарные проблемы за счет своих экспертных ресурсов, служат каналами доступа к новым подходам и передовому опыту других компаний, развивают навыки сотрудников и стимулируют их к обучению, помогают компании привлекать и удерживать талантливых специалистов и руководителей [99].



Сами же трудовые коллективы все больше приобретают черты сетей и уже не могут быть адекватно описаны в рамках традиционного для социальной психологии понятия рабочей группы. Еще в 1996 г. в своем обзоре исследований организационных команд Р. Гуццо и М. Диксон отмечали, что размывание групповых границ в организациях не сводится к проблеме информационных технологий и распределенных команд. В его основе лежат более глубокие факторы — множественная идентичность участников совместной деятельности и растущая роль внешних контактов группы в эффективности ее работы [65, р. 332]. Развитие информационных технологий не только структурирует коммуникацию, но и размывает физические и временные границы группы. Часто участники одного проекта одновременно являются членами других проектных команд.

Кроме того, участники совместной деятельности привыкают к кратковременному, непостоянному членству в проектных группах, так как в зависимости от выполнения задачи состав групп изменяется. Это затрудняет формирование долгосрочных межличностных связей в группе и снижает ее сплоченность. Уже сейчас многие рабочие команды в инновационных областях имеют вид сетей, постоянно меняющих свой состав по мере продвижения в решении задачи и в зависимости от характера возникающих проблем [58]. Границы групп пересекают границы организации и выходят далеко за ее пределы. В рабочую группу вовлекаются внешние участники — партнеры, клиенты и другие заинтересованные стороны, что затрудняет выработку общего для всех представления о целях и методах деятельности и также снижает сплоченность группы в целом. Наконец, все большее распространение получают временные и удаленные (дистантные) формы работы, когда рабочее место организуется в другой организации (например, для сотрудников консалтинговых фирм или фирм-партнеров). Электронные средства коммуникации позволяют создавать рабочее место на дому у работника или в отеле. На основе краткосрочных контрактов привлекаются эксперты, которые могут совмещать работу в нескольких организациях, и т. д.

Как утверждает один из теоретиков сетевого подхода в области организационной психологии А. Праль [139; 140], эти изменения ставят социальных психологов перед необходимостью *пересмотреть традиционные представления о рабочих группах и о совместной деятельности в современных организациях.*

Во-первых, команды более не являются автономными группами с четкими границами. Описание и объяснение групповой динамики невозможно без учета характеристик и структуры отношений их участников с другими индивидами и группами. Например, подлинные границы проектной группы простираются дальше назначенного руководством состава, как бы жестко ни регламентировалось участие в проекте. Во-вторых, оказывается несостоятельным представление о группах как о чисто социальной стороне организационной деятельности. Глубокое проникновение в групповую деятельность электронных технологий, участие групп в организационных преобразованиях и влияние внеорганизационных, экономических факторов, — все это требует разработки более *комплексной модели совместной деятельности*, которая включала бы в себя отношения не только между ее субъектами, но и отношения между объектами, вовлеченными в сеть взаимодействия индивидов и групп. В-третьих, представление о рабочей группе как относительно однородном и сплоченном сообществе, все члены которого подчиняются единым ценностям и нормам, должно уступить место признанию неоднородности групп, которая не может быть преодолена за время работы над проектом и делает групповую идентичность неустойчивой, постоянно реинтерпретируемой участниками совместной деятельности. Наконец, взгляд на совместность как на единство (или общность) целей оказывается неадекватным, так как в рамках сетей совмещаются совершенно разные, подчас противоположные, интересы участников. Поэтому, опираясь на работы Ф. Олпорта и К. Уика, А. Праль предлагает модель формирования совместности в сетях на основе общности средств достижения различных интересов, применение которых участниками приводит к общим для них целям (см. схему 2.3) [139, р. 14; 180, р. 91].

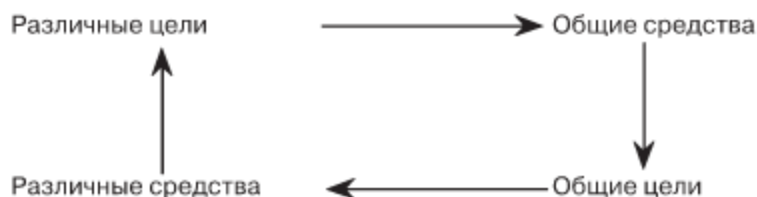


Схема 2.3. Модель формирования сети (по А. Пралю)

Традиционные модели формирования группы предполагают, что команда возникает на основе общей для всех участников цели, после чего в ходе их взаимодействия формируется ролевая структура. Сети же отличаются от групп прежде всего тем, что предоставляют возможность всем участникам достигать собственные цели, оказывая помощь друг другу, обмениваясь опытом, знаниями и связями. Поэтому сети, в отличие от проектных команд, которые, как правило, распадаются после достижения какой-то одной общей цели, носят долгосрочный характер и позволяют реализовывать множество проектов. В отличие от рабочих команд в организации, в социальных сетях крайне ограничены возможности использования не только принуждающего, вознаграждающего и легитимного влияния, но и, в значительной степени, влияния референтного, так как сеть объединяет участников с разной групповой идентичностью и с многообразными референтными группами. Напротив, намного большую роль приобретают влияния экспертные и информационные. Поэтому практика управления сетями в организациях и партнерствах ставит перед социальной психологией новые задачи не только в области изучения доверия, но и в области теории лидерства [32; 34; 121].

Теоретическая платформа для изучения социальных сетей сформировалась задолго до того, как они попали в центр внимания социальных наук. Истоки теории сетей можно найти в формальной социологии Г. Зиммеля, прежде всего в его тезисе о принципиальном различии между отношениями в диадах и триадах, а также в его концепции города как системы пересекающихся сообществ. Понятие сетей восходит также к идеям, выдвинутым об обществе как сети отношений А. Радклифф-Брауном и манчестерской школой социальной антропологии. Наконец, метод социометрии, предложенный Дж. Морено в 1934 г., положил начало сетевому анализу, который развивался далее на основе теории графов, а с 1970-х годов, когда стали доступными возможности компьютерной обработки данных, — с использованием все более сложных статистических процедур и больших выборок. С 1978 г. социологические, культурно-антропологические и социально-психологические подходы объединились на страницах общего журнала «Social Networks» и в рамках Международной сети по анализу социальных сетей.

В настоящее время в изучении сетей сложились два подхода, один из которых можно назвать содержательным, другой —

структурным. *Содержательные* теории объясняют динамику сетей с точки зрения качества отношений между их участниками, т. е. через формирование доверия, общих ценностей, норм, идентичности, иными словами — сильных и слабых связей [64; 92]. В *структурных* подходах сеть рассматривается с точки зрения ее конфигурации, структурных характеристик (размер сети, ее плотность, центральность и др.), таким образом, учитываются обмен информацией и возможности контроля такого обмена, предоставляемые теми или иными структурными позициями каждого конкретного участника в сети [31].

Само понятие «социальные» в сетевом анализе выражает скорее отличие этих сетей от технических и электронных, чем подчеркивает их межличностный, эмоционально окрашенный, «отношенческий» характер [38]. По-видимому, именно преобладанием структурного подхода, в котором собственно психологические проблемы оказывались второстепенными по сравнению с конфигурацией сети, объясняется сравнительно позднее обращение социальной психологии к феномену сетей. Сетевой анализ в форме социометрии использовался широко, но применялся в основном в исследованиях малых групп (учебных, научно-исследовательских, трудовых, спортивных коллективов). Единственным исключением являются экспериментальные исследования С. Милгрэма, подтверждающие гипотезу о «тесном мире»: любых незнакомых друг с другом людей разделяет цепочка из не более чем 6 знакомств [52; 127]. Во всяком случае публикации (в том числе работы Р. Берта), вышедшие до начала 1990-х годов, которые иногда причисляют к социально-психологическому направлению в сетевом анализе, в действительности имеют социологические, а не социально-психологические основания.

Со стороны социальных психологов интерес к сетям отмечается с конца 1980-х годов. Первоначально он был направлен на изучение сетей поддержки, прежде всего в социально неблагополучных семьях, среди девиантных подростков и т. п. С середины 1990-х годов проблематика социальных сетей проникает в исследования малых групп, в организационную психологию, тогда же появляются социально-психологические работы, посвященные интернет-сообществам. Наконец, в конце 1990-х годов к этим направлениям добавляется изучение межорганизационных сетей. Среди наиболее перспективных направлений в области социально-психологического исследования

социальных сетей сегодня можно выделить следующие *проблемные области*: взаимосвязь внутригрупповых процессов и характеристик сети, в которую включена группа; влияния личностных черт участников сети на ее динамику; механизмы социальной идентификации в сетях и межсетевые отношения; факторы формирования доверия и готовности обмениваться знаниями в сетях; факторы инновационного поведения участников сетей; роль социальных сетей в организационных изменениях; особенности группового принятия решений в сетях, в частности, возможности проявления в них эффекта «группового мышления» и др.

## Заключение

---

В заключение подчеркнем несколько принципиальных, на наш взгляд, особенностей исследования совместной деятельности в зарубежной социальной психологии за последние примерно 15 лет.

- Все больше исследователей используют не один, а *несколько уровней* социально-психологического анализа (внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, межгрупповой, организационный, межорганизационный). Ряд явлений, изучавшихся ранее преимущественно на внутриличностном и межличностном уровнях, теперь исследуются как групповые явления (например, с этой групповой точки зрения по-новому рассматриваются мотивация совместной деятельности, феномены доверия, привязанности, общего настроения и т. д.) [66; 86; 90; 156].
- Часто отмечавшееся недостаточное внимание социальных психологов к социальному контексту деятельности малых групп уступает место пристальному интересу к экологии групп, экономическим и культурным изменениям, в условиях которых выполняется их деятельность. Как пишут в своей статье Дж. МакГрейт, Х. Эрроу и Дж. Бердал, раньше группы изучались так, как если бы они были простыми, изолированными и статичными явлениями, теперь же пришло время для *комплексных моделей*, основанных на принципах сложности, непрерывной адаптации групп к внешним факторам, постоянного взаимодействия внутригрупповых процессов разных уровней [112]. В изучении рабочих



команд с начала 1990-х годов отмечается тенденция рассматривать группы в их социальном и организационном контекстах, как «малые социальные системы, включенные в более крупные социальные системы» [65, с. 326 – 331]. *Во-первых*, многочисленные исследования эффективности автономных команд давали противоречивые результаты, что подтолкнуло ряд социальных психологов к созданию так называемых «экологических моделей» [67; 160; 182], учитывающих роль как внутриорганизационных факторов — технологий, системы стимулирования, системы коммуникаций, организационной культуры и др., так и внеорганизационных — требований потребителей, влияния партнеров, конкурентов, изменений на рынке. *Во-вторых*, сами менеджеры стали рассматривать рабочие группы как инструмент изменения всей организации, увеличения приверженности и вовлеченности сотрудников, гибкости производственных процессов, сокращения издержек и т. д. Это сказалось на прикладных исследованиях, которые должны были учитывать внутри- и внеорганизационный контекст. Так, например, оказалось, что эффективность совместной деятельности в значительной степени зависит от внешних контактов рабочей группы с другими индивидами и группами внутри организации [10; 11; 38]. Глобализация экономики, переход к экономике знаний, развитие горизонтальных и сетевых организаций, необходимость создания альянсов и частных организационных изменений в последние годы потребовали от социальных психологов учета экономических, организационно-управленческих, технологических и культурных факторов совместной деятельности. Комплексность исследований совместной деятельности, которой характеризуются отечественные подходы [3], все более осознается западными социальными психологами как возможность для серьезного шага вперед в понимании групповых процессов.

- Наряду с традиционными направлениями изучения совместной деятельности, такими как исследования лидерства в совместной деятельности [20; 36], социального влияния в малых группах и организациях [40], конфликтов внутри рабочих и управленческих команд [45], факторов эффективности совместной деятельности в командах [88, pp.108 – 116] (в этой области наиболее активно ведутся исследования



влияния демографических, межличностных и культурных различий участников совместной деятельности на ее эффективность [81; 154]), появились и бурно развиваются новые направления:

- исследования социальной *идентификации* в совместной деятельности на всех уровнях — межличностном, отношений личности и рабочей группы, межгрупповом, организационном и межорганизационном;
- исследования факторов формирования *доверия* и его роли в совместной деятельности команд, организаций, сетей и партнерств [7; 39; 93];
- разработка *нелинейных моделей группового развития*, исследования динамических аспектов совместной деятельности, временной ее организации, влияния на ее динамику представлений участников о прошлом и будущем группы;
- исследования социально-психологических аспектов формирования и развития *социальных сетей* (между индивидами, между рабочими командами, внутри организации, между организациями) и др.

В качестве наиболее *перспективных направлений* исследований можно выделить изучение влияния контекста, экологических факторов совместной деятельности на групповые процессы [65], выявление влияния эмоционального состояния группы и организации на эффективность совместной деятельности, исследование социально-психологических факторов обмена знаниями в ходе совместной деятельности, изучение предпосылок и роли доверия в социальных и межорганизационных сетях и т. д. [183].

В целом на протяжении последних десяти лет в социальной и организационной психологии растет понимание того, что совместная деятельность возможна не только на основании общности целей или функциональной взаимозависимости, но и на основании общности ценностей или средств достижения участниками своих частных целей; что она включена в динамику организационных изменений, развивается во времени, а ее участники имеют прошлое и ожидаемое будущее, которые влияют на их совместную деятельность в настоящем.

## Литература

1. Гидденс Э. Устроение общества. Очерк теории структуризации. М.: Академический проект, 2003.
2. Журавлев А.А. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений. Дис. в виде научн. докл. ... д-ра. психол. наук. М., 1999.
3. Журавлев А.А. Развитие концепции совместной деятельности в современной отечественной психологии // Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Социум»; Изд-во «Институт психологии РАН», 2001. С. 120-135.
4. Засыпкина Г.Б. Функционально-семантическая категория совместности деятельности в современном английском языке. Дис. ... кандид. филол. наук. Иркутск, 1999.
5. Нейман Дж. фон. Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение. М., 1970 [1944].
6. Радаев В. Новый институциональный подход и деформализация правил в российской экономике // Экономическая социология. Новые подходы к институциональному и сетевому анализу / Под ред. В. Радаева. М.: РОССПЭН, 2002. С. 157-208.
7. Abrams L., Cross R., Lesser E., Levin D.Z. Nurturing interpersonal trust in knowledge-sharing networks // Academy of Management Executive. 2003. Vol. 17. No. 4. P. 64-77.
8. Alexander S.C., Wille J., Hollingshead A.B. Support at your keyboard: A study of on-line support groups // Group communication in context. Vol. 2. L. Frey (ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum, 2000.
9. Alper S., Tjosvold D., Law K. Interdependence and controversy in group decision making: antecedents to effective self-managing teams // Organizational behavior and human decision processes. 1998. Vol. 74 (1). P. 33-52.
10. Ancona D.G., Caldwell D.F. Bridging the boundary: External activity and performance in organizational teams // Administrative Science Quarterly. 1992. Vol. 37. P. 634-665.
11. Ancona, D.G. Outward bound: Strategies for team survival in the organization // Academy of Management Journal. 1990. Vol. 33. P. 334-365.
12. Arrow H. Stability, bistability, and instability in small group influence patterns // Journal of Personality and Social Psychology. 1997. Vol. 72. P. 75-85.
13. Arrow H., McGrath J. E., Berdahl J. L. Small groups as complex systems: Formation, coordination, development, and adaptation. Thousand Oaks, CA: Sage, 2000.
14. Arrow H., Poole M.S., Henry K.B., Wheelan S., Moreland R. Time, Change, and Development: The Temporal Perspective on Groups // Small Group Research. 2004. Vol. 35. Issue 1. P. 73-105.
15. Axelrod, R. The evolution of cooperation. New York: Basic Books, 1990 [1984].
16. Bales R.F., Strodtbeck F.L. Phases in group problem solving // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1951. No. 46. P. 485-495.
17. Ballard D.I., Seibold D.R. Time Orientation and Temporal Variation Across Work Groups: Implications for Group and Organizational Communication // Western Journal of Communication. 2000. Vol. 64. No. 2. P. 218-243.

18. Ballard D.I., Seibold D.R. Communicating and organizing in time // *Management Communication Quarterly*. 2003. Vol. 16. No. 3. P. 380-416.
19. Barrett M. et al. English Children's Acquisition of European Identity // *Changing European Identities: Social-Psychological Analyses of Social Change*. Breakwell G. and Lyons E. (eds.). Oxford, 1996.
20. Bass B.M. Does the transactional—transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? // *American Psychologist*. 1997. Vol. 52. P. 130-139.
21. Beech N., Huxham Ch. Cycles of identity formation in interorganizational collaborations // *International Studies of Management and Organization*. 2003. Vol. 33. No. 3. P. 28-52.
22. Beersma B., Hollenbeck J., Humphrey St., Moon H., Conlon D., Ilgen D. Cooperation, competition, and team performance: Toward a contingency approach // *Academy of Management Journal*. 2003. Vol. 46. No. 5. P. 572-590.
23. Boon S.D., Holmes J.G. The dynamics of interpersonal trust: Resolving uncertainty in the face of risk // *Cooperation and Prosocial Behavior*, ed. R.A. Hinde, J. Groebel (eds.) New York: Cambridge Univ. Press, 1991. P. 167-182.
24. Borgatta E.F. The small group movement: historical notes // *American Behavioral Scientist*. 1981. Vol. 24. P. 607-618.
25. Bouas K.S., Arrow H. The development of group identity in face-to-face and computer-mediated groups with membership change // *Computer supported cooperative work*. 1996. Vol. 4. P. 153-178.
26. Brann P., Foddy M. Trust and the consumption of a deteriorating resource // *Journal of Conflict Resolution*. 1988. Vol. 31. P. 615-630.
27. Brewer M., Kramer R. Choice behavior in social dilemmas: effects of social identity, group size and decision framing // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986. Vol. 50. P. 543-549.
28. Brewer M.B. In-group favoritism: the subtle side of intergroup discrimination // *Codes of Conduct: Behavioral Research and Business Ethics*. D.M. Messick, A. Tenbrunsel (eds.) New York: Russell Sage Found, 1996. P. 160-171.
29. Brewer M., Silver M.D. Group distinctiveness, social identification, and collective mobilization // *Self, identity, and social movements*. S. Stryker, T. Owens and R. White (eds.). Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 2000.
30. Brewer M.B. Superordinate goals versus superordinate identity as bases of intergroup cooperation // *Social identity processes: Trends in theory and research*. Capozza D., Brown R. (eds.). London, England: Sage Publications Ltd, 2000. P. 117-132.
31. Burt R.S. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1992.
32. Burt R.S., Jannotta J.E. Jr., Mahoney J.T. Personality correlates of structural holes // *Social Networks*. 1997. Vol. 19.
33. Burt R. The network structure of social capital // *Research in Organizational Behavior*. R. Sutton and B. Staw (eds.). Greenwich, CT: JAI Press, 2000. P. 325-433.
34. Burt R.S. The Social Capital of Opinion Leaders // *Annals*. 1999. No. 566. P. 37-54.
35. Cascio W. *Applied psychology in human resources management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1998.
36. Chemers M. Leadership Effectiveness: An integrative review // *Group Processes*. *Blackwell Handbook of Social Psychology*. Ed. by M.A. Hogg and S. Tindale. London: Blackwell Publishing, 2003. P. 376-399.

37. Child J., Faulkner D. *Strategies of Cooperation*. Oxford: Oxford University Press, 1998.
38. Clark K. D. Network Structures and Teamwork // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. Chichester, UK: John Wiley, 2004. P. 423-442.
39. Clases Ch., Bachmann R., Wehner T. Studying trust in virtual organizations // *International Studies of Management and Organization*. 2003. Vol. 33. No. 3. P. 7-27.
40. Coleman P.T., Voronov M. Power in groups and organizations // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. Chichester, UK: John Wiley, 2004. P. 229-254.
41. Colman A.M. Cooperation, psychological game theory, and limitations of ration in social interaction // *Behavioral and Brain Sciences*. 2003. Vol. 26. Issue 2. P. 139-189.
42. Currall S.C., Inkpen A.C. Strategic alliances and the evolution of trust across organizational levels // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. Chichester, UK: John Wiley, 2004. P. 531-549.
43. Das T., Teng B. Between trust and control: developing confidence in partner cooperation in alliances // *Academy of management review*. 1998. Vol. 23. P. 491-512.
44. Davis J.H., Laughlin P.R., Komorita S.S. The social psychology of small groups: cooperative and mixed-motive interaction // *Annual Review of Psychology*. 1976. Vol. 25. P. 501-541.
45. De Dreu C.K.W., Weingart L.R. A Contingency Theory of Task Conflict and Performance in Groups and Organizational Teams // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. Chichester, UK: John Wiley, 2004. P. 151-166.
46. Deaux K., Martin D. Interpersonal Networks and Social Categories: Specifying Levels of Context in Identity Processes // *Social Psychology Quarterly*. 2003. Vol. 66. No. 2. P. 101-117.
47. Deaux, K. Social identification // *Social psychology: Handbook of basic principles*. E. T. Higgins and A. W. Kruglanski (Eds.). New York: Guilford, 1996.
48. Deaux, K., Reid, A., Mizrahi, K., and Ethier, K. A. Parameters of social identity // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 68. P. 280-291.
49. Deutsch M., Krauss R. Studies of interpersonal bargaining // *Journal of conflict resolution*. 1962. Vol. 6. P. 52-76.
50. Deutsch M. A theory of cooperation and competition // *Human Relations*. 1949. Vol. 2. P. 129-152.
51. Deutsch M. Cooperation and conflict. A personal perspective on the history of the social psychological study of conflict resolution // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. London, UK: John Wiley, 2004. P. 9-43.
52. Dodds P. Sh., Muhamad R., Watts D.J. An Experimental Study of Search in Global Social Networks // *Science*. 8/8/2003. Vol. 301. Issue 5634. P. 827-829.
53. Dubinskas F. Cultural construction: The many faces of time // *Making time: Ethnographies of high-technology organizations*. F. Dubinskas (Ed.). Philadelphia: Temple University Press, 1988. P. 170-232.
54. Ellemers N., Kortekaas P. and Ouwerkerk J. W. Self-categorization, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity // *European Journal of Social Psychology*. 1999. Vol. 29. P. 371-389.

55. Engestroem Y. Learning by Expanding. An Activity-theoretical Approach to Developmental Research. Helsinki: Orienta-Konsultit, 1987.
56. Fine G., Holyfield L. Secrecy, trust and dangerous leisure: generating group cohesion in voluntary organizations // *Social Psychology Quarterly*. 1996. Vol. 59. P. 22-38.
57. Fischer E., Reuber A.R., Hababou M., Johnson W., Lee S. The Role of Socially Constructed Temporal Perspectives in the Emergence of Rapid-Growth Firms // *Entrepreneurship: Theory & Practice*. 1997. Vol. 22. Issue 2. P. 13-30.
58. Frese M. The changing nature of work // *Introduction to Work and Organizational psychology. An European perspective*. Oxford: Blackwell Publishing, 2000.
59. Futoran G.C., Kelly J.R., McGrath J. E. TEMPO: A time-based system for analysis of group interaction process // *Basic and Applied Social Psychology*. 1989. Vol. 10. P. 211-232.
60. Gersick C.J.G. Marking time: Predictable transitions in task groups // *Academy of Management Journal*. 1989. Vol. 32. P. 274-309.
61. Gersick C.J.G. Time and transition in work teams: Toward a new model of group development // *Academy of Management Journal*. 1988. Vol. 31. P. 9-41.
62. Gersik C. J.G. Revolutionary Change Theories: A Multilevel Exploration of the Punctuated Equilibrium Paradigm // *Academy of management journal*. 1991. Vol. 16. No. 1. P. 10-36.
63. Glance, N.S., and Huberman B.A. The outbreak of cooperation // *Journal of Mathematical Sociology*. 1994. Vol. 17. P. 281-302.
64. Granovetter M. The strength of weak ties // *American Journal of Sociology*. 1973. Vol. 78. P. 1360-1380.
65. Guzzo R.A., Dickson M.W. Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness // *Annual Review of Psychology*. 1996. Vol. 47. P. 307-338.
66. Guzzo R.A., Yost P.R., Campbell R.J., Shea G.P. Potency in groups: articulating a construct // *British Journal of Social Psychology*. 1993. Vol. 32(1). P. 87-106.
67. Hackman J.R. The design of work teams // *Handbook of Organizational Behavior*. Ed. by J.W. Lorsch. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1987. P. 315-342.
68. Hare A.P. Creativity in small groups. Beverly Hills, Calif.: Sage, 1982.
69. Harris R.G. The knowledge-based economy: intellectual origins and new economic perspectives // *International Journal of Management Reviews*. 2001. Vol. 3. No. 1. P. 21-40.
70. Harrison D.A., Mohammed S., McGrath J.E., Florey A.T., Vanderstoep S.W. Time matters in team performance: effects of member familiarity, entrainment, and task discontinuity on speed and quality // *Personnel Psychology*. 2003. Vol. 56. Issue 3. P. 633-669.
71. Haslam A. *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 2000.
72. Hinkle S., Taylor L.A., Fox-Cardamone, D.L., and Cook S. Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach // *British Journal of Social Psychology*. 1989. Vol. 28. P. 305-317.
73. Hogg M.A. Social identity and group cohesiveness // *Rediscovering the social group: A self categorization theory*. J.C. Turner, M.A. Hogg, P.J. Oakes, S.D. Reicher, and M.S. Wetherell (Eds.) Oxford, England: Blackwell, 1987. P. 89-116.
74. Hollingshead A.B. Communication technologies and group research // *Group Processes*. Blackwell Handbook of Social Psychology. Ed. by M.A. Hogg and S. Tindale. London: Blackwell Publishing, 2003. P. 557-573.



75. Hollingshead A.B. Retrieval process in transactive memory systems // *Journal of personality and social psychology*. 1998. Vol. 74. P. 659-671.
76. Hosmer L.T. Trust: the connecting link between organizational theory and ethics // *Academy of Management Review*. 1995. Vol. 20. P. 379-400.
77. Jackson J.W. Intergroup Attitudes as a Function of Different Dimensions of Group Identification and Perceived Intergroup Conflict // *Self and Identity*. 2002. Vol. 1. P. 11-33.
78. Jackson J.W., Smith E.R. Conceptualizing social identity: A new framework and evidence for the impact of different dimensions // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1999. Vol. 25. P. 120-135.
79. Janson Ulf. Togetherness and Diversity in Pre-school Play // *International Journal of Early Years Education*. 2001. Vol. 9. No. 2. P. 135-143.
80. Jern S. Towards a new model of group development. Paper presented at the 28th International Congress in Psychology, Beijing, China, 8-14 August 2004.
81. Joshi A., Jackson S.E. Managing Workforce Diversity to Enhance Cooperation in Organizations // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. Chichester, UK: John Wiley, 2004. P. 277-296.
82. Karasawa M. Toward an assessment of social identity: The structure of Group identification and its effects on ingroup evaluations // *British Journal of Social Psychology*. 1991. Vol. 30. P. 293-307.
83. Katz N., Lazer D., Arrow H., Contractor N. Network theory and small groups // *Small Group Research*. 2004. Vol. 35. Issue 3. P. 307-332.
84. Kelley H.H., Thibaut, J.W. *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley, 1978
85. Tjosvold D. Cooperation theory and organizations // *Human Relations*. 1984. Vol. 37. P. 743-767.
86. Kelly J.R. Mood and emotion in groups // *Group Processes*. Blackwell Handbook of Social Psychology. Ed. by M.A. Hogg and S. Tindale. London: Blackwell Publishing, 2003. P. 164-181.
87. Kelly J.R., Karau S.J. Group Decision Making: The Effect of Initial Preferences and Time Pressure // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1999. Vol. 25. No. 11. P. 1342-1354.
88. Kerr N.L., Park E.S. Group Performance in Collaborative and Social Dilemma Tasks: Progress and Prospects // *Group Processes*. Blackwell Handbook of Social Psychology. Ed. by M.A. Hogg and S. Tindale. London: Blackwell Publishing, 2003. P. 107-138.
89. Kerstholt J. H. The Effect of Time Pressure on Decision-Making Behaviour in a Dynamic Task Environment // *Acta Psychologica*. 1994. Vol. 86 (1). P. 89-104.
90. Korsgaard M.A., Brodt S.E., Sapienza H.J. Trust, Identity, and Attachment. Promoting individuals' cooperation in groups // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. Chichester, UK: John Wiley, 2004. P. 113-130.
91. Kozlowski S.W.J., Gully S.M., Nason E.R., Smith E.M. Developing adaptive teams: A theory of compilation and performance across levels and time // *The changing nature of performance: Implications for staffing motivation, and development*. Ilgen D.R., Pulakos E.D. (Eds). San Francisco: Jossey-Bass, 1999. P. 240-292.
92. Krackhardt D. The strength of strong ties: the importance of philos in organizations // *Networks and Organizations: Structure, Form and Action*. N. Nohria and R. Eccles (eds.) Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1992. P. 216-239.



93. Kramer R.M. Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions // *Annual Review of Psychology* 1999. Vol. 50. P. 569-698.
94. Kramer R.M. Cooperation and Organizational Identification // *Social Psychology in Organizations: Advances in Theory and Research*. Ed.: Murnighan, K., Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1993. P. 244-268
95. Latané B., Bourgeois M.J. Experimental evidence for dynamic social impact: The emergence of subcultures in electronic groups // *Journal of Communication*. 1996. Vol. 46. P. 35-47.
96. Lawrence P.R., Lorsch J.W. Organization and environment: Managing differentiation and integration. Boston: Harvard University Press, 1967.
97. Lee H., Liebenau J. Temporal effects of information systems on business processes: focusing on the dimensions of temporality // *Accounting, Management and Informational Technologies*. 2000. No. 10. P. 157-185.
98. Lee H., Liebenau J. Time in organizational studies: Towards a new research direction // *Organization Studies*. 1999. Vol. 20. Issue 6. P. 1035-1059.
99. Lengnick-Hall M.L., Lengnick-Hall C.A. HR's role in building relationship networks // *Academy of Management Executive*. 2003. Vol. 17. No. 4. P. 53-63
100. Levine J.M., Moreland R.L. Progress in small group research // *Annual Review of Psychology*. 1990. Vol. 41. P. 585-634.
101. Lewicki R.J., Bunker B.B. Trust in relationships: A model of trust development and decline // *Conflict, cooperation and justice*. Bunker, B.B. and Rubin, J.Z. (eds.) San Francisco, CA: Jossey Bass, 1995.
102. Lim S.G.-S., Murnighan J.K. Phases, deadlines, and the bargaining process // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1994. Vol. 58. P. 153-171.
103. Lorange P., Roos J. Strategic Alliances: Formation, Implementation and Evolution. Cambridge: Blackwell, 1992.
104. Luce R.D., Raiffa H. Games and decisions: introduction and critical survey. N.Y.: Wiley, 1957.
105. Mael F.A., Tetrick L.E. Identifying organizational identification. Educational and Psychological Measurement. 1992. Vol. 52. P. 813-824.
106. Manson P. What is a group? A multilevel analysis // *Advances in Group Processes*. 1993. Vol. 16. P. 253-281. P. 274-275.
107. Marks M.A., Mathieu J.E., Zaccaro S.J. A temporally based framework and taxonomy of team processes // *Academy of Management Review*. 2001. Vol. 26. P. 356-376.
108. Marwell G., Schmitt D. Cooperation: An experimental analysis. N.Y.: Academic Press, 1975.
109. May M.A., Doob L.W. Competition and cooperation // *Social Science Research Bulletin*. N.Y. 1937. No. 25.
110. McDougall W. Of the words character and personality // *Character and Personality*. 1932. Vol. 1. P. 3-16.
111. McGrath J.E., Arrow H., Berdahl J.L. Cooperation and conflict as manifestations of coordination in small groups // *Polish Psychological Bulletin*. 1999. Vol. 30 (1). P. 1-14.
112. McGrath J.E., Arrow H., Berdahl J.L. The Study of Groups: Past, Present, and Future // *Personality and Social Psychology Review*. 2000. Vol. 4. No. 1. P. 95-105.
113. McGrath J., Argote L. Group processes in organizational contexts // *Group Processes*. Blackwell Handbook of Social Psychology. Ed. by M.A. Hogg and S. Tindale. London: Blackwell Publishing, 2003. P. 603-627.

114. McGrath J.E. Groups: Interaction and Performance. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1984.
115. McGrath J.E. Time, interaction and performance (TIP): A theory of groups // Small Group Research. 1991. Vol. 22. P. 147-174.
116. McGrath J.E., Hollingshead A.B. Groups interacting with technology. Newbury Park, CA: Sage, 1994.
117. McGrath J.E., Kelly J.R. Time and human interaction: Toward a social psychology of time. New York: Guilford, 1986.
118. McGrath J.E., Kelly J.R., Machatka D.E. The social psychology of time: Entrainment of behavior in social and organizational settings // Applied social psychology annual. Vol. 5. Oskamp S. (ed.). Beverly Hills, CA: Sage, 1984. P. 2-44.
119. McGrath J.E., Kravitz D.A. Group research // Annual Review of Psychology. 1982. Vol. 33. P. 195-230.
120. McGrath, J.E. Time, interaction, and performance (TIP): A theory of groups // Small Group Research. 1991. No. 22. P. 147-174.
121. McGuire M. Managing Networks: Propositions on What Managers Do and Why They Do It // Public Administration Review. 2002. Vol. 62. No. 5. P. 599-609.
122. McKenna K.Y., Bargh J.A. Coming out in the age of the Internet: Identity "demarginalization" through virtual group participation // Journal of Personality and Social Psychology. 1998. Vol. 75. P. 681-694.
123. McLeod P.L., Baron R.S., Marti M.W., Kuh Y. The eyes have it : Minority influence in face-to-face and computer-mediated group discussion // Journal of applied psychology. 1997. Vol. 82. No. 5. P. 706-718.
124. Messick D.M., Wilke H., Brewer M.B., Kramer R.M., Zemke P.E., Lui L. Individual adaptations and structural change as solutions to social dilemmas // Journal of personality and social psychology. 1983. Vol. 44. P. 294-309.
125. Messick, D.M., and Liebrand W.B.G. Computer simulations of the relation between individual heuristics and global cooperation in prisoner's dilemmas // Social dilemmas and cooperation. U. Schulz, W. Albers, and U. Mueller (eds.) Berlin: Springer, 1994. P. 327-341.
126. Meyerson D., Weick K., Kramer R.M. Swift trust and temporary groups // Trust in Organizations. Kramer R.M., Tyler T.R. (eds.) Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. P. 166-195.
127. Milgram S. The Small World Problem // Psychology Today. 1967. Vol. 2. P. 60-67.
128. Miller L.K., and Hamblin R.L. Interdependence, differential rewarding, and productivity // American Sociological Review. 1963. Vol. 28. P. 768-78.
129. Moreland R.L. Lewin's legacy for small-groups research // Systems Practice. 1996. Vol. 9. P. 7-6.
130. Moreland R.L., Hogg M.A., Hains S.C. Back to the future: Social psychological research on groups // Journal of Experimental Social Psychology. 1994. Vol. 30. P. 527-555.
131. Morgan Jr. B.B., Salas E. An analysis of Team Evolution And Maturation // Journal of General Psychology. 1993. Vol. 120. Issue 3. P. 277-291.
132. Mosler H.-J., Brucks W.M. Integrating commons dilemma findings in a general dynamic model of cooperative behavior in resource crises // European Journal of Social Psychology. 2003. Vol. 33. P. 119-133.
133. Murphy G., Murphy L.B., Newcomb T.M. The Experimental Social Psychology. N.Y.: Harper and Brothers, 1937.
134. Onken M.H. Temporal elements of organizational culture and impact on firm performance // Journal of Managerial Psychology. 1999. Vol. 14. No. 3/4. P. 231-244.

135. Osborn R.N., Hagedoorn J. The institutionalization and evolutionary dynamics of interorganizational alliances and networks // *Academy of management journal*. 1997. Vol. 40. P. 261-278.
136. Parks C.D., Henager R.F., Scamhorn S.D. Trust and reactions to messages of intent in social dilemmas // *Journal of Conflict Resolution*. 1996. Vol. 40. P. 134-151.
137. Parks C.D., Hulbert L.G. High and low trusters' responses to fear in a payoff matrix // *Journal of Conflict Resolution*. 1995. Vol. 39. P. 718-730.
138. Phinney J.S. Ethnic identity in adolescents and adults: Review of research // *Psychological Bulletin*. 1990. Vol. 108. P. 499-514.
139. Prael A. Is the traditional concept of work group going to be replaced by a concept of network in the future? Paper presented at the 28th International Congress in Psychology, Beijing, China, 8-14 August 2004.
140. Prael A. The relevance of the concept of work network for understanding the ordering of work activities // *Studies of Groups and Change. Proceedings from a conference on group and social psychology*. Lund University, May 2000. Conference Proceedings, Lund, 2001.
141. Proudfoot K.L., Smith K.K. Group Membership Salience and the Movement of Conflict: Reconceptualizing the Interaction Among Race, Gender and Hierarchy // *Group and Organizational Management*. 2003. Vol. 28. No. 1. P. 18-44.
142. Rapoport A. A note on the index of cooperation for prisoner's dilemma // *Journal of Conflict Resolution*. 1967. Vol. 1. P. 101-103.
143. Ring P.S., van de Ven A.H. Structuring cooperative relationships between organizations // *Strategic Management Journal*. 1992. Vol. 13. P. 483-498.
144. Robinson S.L. Trust and breach of the psychological contract // *Administrative Science Quarterly*. 1996. Vol. 41. P. 574-599.
145. Rogoff B. Developing understanding of the idea of communities of learners // *Mind, Culture, and Activity*. 1996. Vol. 1. P. 209-229.
146. Romanelli E., Tushman M.L. Organizational transformation as punctuated equilibrium: An empirical test // *Academy of management journal*. 1994. Vol. 37. No. 5. P. 1141-1166.
147. Rosenbaum M., Moore, D., Cotton, J., Cook, M., Heiser, R., Shovar, N., Gray, M. Group productivity and process: Pure and mixed reward structures and task interdependence // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1980. Vol. 39. P. 626-642.
148. Sahay S. Implementing information systems in organizations: a time-space perspective // *Organization Studies*. 1997. No. 18. P. 229-260.
149. Sandkuehler H.J. (Hrsg.). *Europäische Enzyklopaedie zu Philosophie und Wissenschaften*. Vol. 1. Hamburg: Meiner, 1990.
150. Sanna L.J., Parks C.D. Group research trends in social and organizational psychology: Whatever happened to intragroup research? // *Psychological Science*. 1997. Vol. 8. P. 261-267.
151. Sato K. Trust and group size in a social dilemma // *Japan Psychological Review*. 1988. Vol. 30. P. 88-93.
152. Schmitt D.R. Effects of reward distribution and performance feedback on competitive responding // *Journal of Experimental Analysis of Behavior*. 1998. Vol. 69. P. 263-273.
153. Schmitt D.R. Performance under cooperation or competition // *American Behavioral Scientist*. 1981. Vol. 24. P. 649-679.
154. Schrijver S.G.L., Vansina L. An Introduction to Group Diversity // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1997. Vol. 6 (2). P. 129-138.

155. Seers A., Woodruff S. Temporal pacing in task forces: Group development or deadline pressure? // *Journal of Management*. 1997. Vol. 32. P. 169-187.
156. Shamir B. Calculations, values, and identities: the sources of collectivistic work motivation // *Human Relations*. 1990. Vol. 43. P. 313-332.
157. Shiu Ho Wong, D. Tjosvold. Developing relationships for leading in Asia: Studies on cooperation and competition in the supply chain. Paper presented at the 28th International Congress in Psychology, Beijing, China, 8-14 August 2004.
158. Smith E.R., Murphy J., Coats S. Attachment to groups: theory and measurement // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. Vol. 77. P. 94-110.
159. Steiner I.D. *Group Processes and Productivity*. N.Y.: Academic Press, 1972.
160. Sundstrom E., De Meuse K.P., Futrell D. Work teams: applications and effectiveness // *American Psychologist*. 1990. Vol. 45. P. 120-133.
161. Sydow, J. V. Understanding the constitution of interorganizational trust // *Trust Within and Between Organizations*. C. Lane and R. Bachmann (eds.). Oxford: Oxford University Press, 1998. P. 31-63.
162. Tajfel H. *Human groups and social categories*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1981.
163. Tauer J.M., Harackiewicz J.M. The Effects of *Cooperation* and *Competition* on Intrinsic Motivation and Performance // *Journal of Personality & Social Psychology*. 2004. Vol. 86. Issue 6. P. 849-861.
164. Theory and research on small groups. R.S. Tindale et al. (eds.) N.Y.: Plenum, 1998.
165. *Trust and Citizen Engagement in Metropolitan Philadelphia: A Case Study*. Washington, DC: PEW Research Center for the People and the Press, 1996. N. 131.
166. *Trust in Organizations*. Kramer R.M., Tyler T.R. (eds.) Thousand Oaks, CA: Sage, 1996.
167. Tuckman B.W., Jensen M.A.C. Stages of small-group development revisited // *Group and organizational studies*. 1977. Vol. 2. P. 419-427.
168. Turner J.C., Hogg M.A., Oakes P.J., Reicher S.D., Wetherall M. S. *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. New York: Blackwell, 1987.
169. Tyler, T.R. Why people cooperate with organizations: an identity-based perspective // *Research in Organizational Behavior*. 1999. Vol. 21. P. 201-245.
170. Tyler T.R., Blader S.L. *Cooperation in Groups*. Philadelphia, Pa: Taylor and Francis, 2000.
171. Tyler T.R., Blader S.L. Identity and cooperative behavior in groups // *Group Processes and Intergroup Relations*. 2001. Vol. 4 (3). P. 207-226
172. van Dick R. Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology // *International Journal of Management Reviews*. 2001. Vol. 3. Issue 4. P. 265-283.
173. Visser L. Cooperation and competition between groups and individuals (in Dutch). Unpublished dissertation, University of Utrecht, 1995.
174. Wageman R. Interdependence and group effectiveness // *Administrative Science Quarterly*. 1995. Vol. 40. P. 145-180.
175. Waller M.J., Zellmer-Bruhn M., Giambatista R.C. Watching the clock: Group pacing behavior under dynamic deadlines // *Academy of Management Journal*. 2002. Vol. 45. No. 5. P. 1046-1055.
176. Walther J.B. Computer-mediated communication: Impersonal, interpersonal, and hyperpersonal interaction // *Communication Research*. 1996. Vol. 1. P. 3-43.
177. Watanabe Y., Yamagashi T. Emergence of strategies in a selective play environment with geographic mobility: a computer simulation. // *Resolving social*

- dilemmas: Dynamics, structural and intergroup aspects. M. Foddy, M. Smithson, S. Schneider, and M. Hogg (eds.) Philadelphia, PA: Taylor and Francis, 1999.
178. Wehner T., Clases C., Bachmann R. Co-operation at work: a process-oriented perspective on joint activity in inter-organizational relations // *Ergonomics*. 2000. Vol. 43. No. 7. P. 983-997.
179. Wehner T., Clases C., Endres E. and Raeithel A. Zusammenarbeit als Ereignis und Prozess // *Formen der Kooperation*. E. Spiess (Hrsg.) Goettingen, VAP, 1998. P. 95-124.
180. Weick K.E. *The Social Psychology of Organizing*. N.Y.: Random House, 1979.
181. Wenger E.C., Snyder W.M. Communities of Practice: the Organizational Frontier // *Harvard Business Review*. January-February 2000. P. 139-145.
182. West M.A., Anderson N.R. Innovation in Top management Teams // *Journal of Applied Psychology*. 1996. Vol. 81 (6). P. 680-693.
183. West M.A., Tjosvold D. and Smith K.G. Past, Present and Future Perspectives on Organizational Cooperation // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. Chichester, UK: John Wiley, 2004. P. 575-597.
184. Wilson W. Reciprocation and other techniques for inducing cooperation in the Prisoner's Dilemma Game // *Journal of Conflict Resolution*. 1971. Vol. 15. P. 167-195.
185. Young G. Contextualizing cooperation // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working*. Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. Chichester, UK: John Wiley, 2004. P. 77-109.
186. Zuccheromaglio C., Talamo A. The Social Construction of Work Times: Negotiated time and expected time // *Time and Society*. 2000. Vol. 9 (2/3). P. 205-222.

## ГЛАВА 3    СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

### Введение

---

В социальной, организационной и экономической психологии, в психологии труда и управления заметно повысился интерес к изучению различных групп, прежде всего трудовых, выполняющих совместную деятельность [18; 23-26; 28; 29; 31; 32; 38]. Актуальность этих вопросов определяется рядом практических потребностей. Например, групповое обслуживание больших систем выдвигает на первый план ряд проблем, требующих комплексного изучения совместной деятельности. Эти же вопросы значимы при выполнении различных видов деятельности групп, функционирующих в условиях ограниченной территории их пребывания и строго определенного состава [20].

В современном обществе фактически всякая трудовая деятельность по содержанию и форме организации объективно становится все более взаимосвязанной, совместной. Б.Ф. Ломов писал о том, что «индивидуальная деятельность не существует сама по себе, а «вплетена» в деятельность общества» [13, с. 9] и что «любая индивидуальная деятельность является составной частью деятельности совместной» [13, с. 18]. Однако психологи редко рассматривают профессиональную деятельность как совместную, а значительно чаще как индивидуальную.

Отсутствие в социальной психологии признанной концептуальной модели совместной деятельности (СД) побудило нас в самом начале 80-х годов XX в. приступить к разработке этого вопроса [8; 9; 10]. Для его решения необходимо было определить границы данного объекта. Одним из способов описания СД в качестве специального объекта социально-психологического



исследования возможно рассматривать выделение совокупности наиболее характерных ее признаков, которое широко используется в научном анализе.

### Основные признаки совместной деятельности

---

Под признаками в данном случае понимаются отличительные особенности, характеристики совместной деятельности как целостного и относительно самостоятельного феномена. Фактически выделяется то, что наиболее характерно, типично для совместной деятельности. За основание выделения таких признаков были взяты разработанные К. Марксом признаки кооперации. В политэкономии и социологии этот вопрос подвергался подробному анализу [1; 19; 30]. Понятие «кооперация» выполняет методологическую функцию в психологическом исследовании совместной деятельности. В качестве конкретных видов кооперации рассматриваются различные профессиональные виды совместной деятельности.

Согласно К. Марксу, кооперирование людей в труде вызвано необходимостью овладения таким предметом труда, который недоступен отдельному человеку, а если и доступен, то только своей частью. Отсюда *наличие единой цели* для участников, включенных в деятельность, должно считаться обязательным признаком совместной деятельности. Как и любая другая форма человеческой деятельности, совместная деятельность становится целесообразной при наличии сознательно поставленной цели и подчиненности СД ее достижению (по своей сути, процесс СД и есть достижение общей цели).

Кроме того, участники совместной деятельности должны иметь *побуждение работать вместе*, т. е. иметь общую мотивацию.

Единая цель и общая мотивация — обязательные условия не просто выполнения СД разными ее участниками, а формирования из отдельных индивидов некоторой трудовой общности, т. е. коллектива как субъекта совместной деятельности, что необходимо ради достижения общих конечных его целей. Кооперация, по мнению К. Маркса, создает из разрозненных работников «их единство как производительного совокупного организма...» [5, с. 343]. Образование из них определенной общности приводит не к суммированию индивидуальных производительных сил,

а к их умножению: объединенная производительная сила становится больше суммы производительных сил отдельных рабочих [16, с. 288]. Следовательно, *объединение, совмещение или сопряжение индивидуальных деятельностей* (и соответственно индивидов), понимаемые как образование единого целого, — существенный признак совместной деятельности. Совместность как особое качество деятельности порождается таким объединением индивидов, при котором между ними возникают различные взаимосвязи и взаимозависимости, задаваемые конкретными видами деятельности.

Совместная деятельность может осуществляться в условиях разной тесноты связей людей друг с другом. Этот вопрос неоднократно исследовался специально [12; 21], в результате было выделено несколько уровней взаимосвязанности и взаимозависимости участников совместной деятельности. Так, например, Н.Н. Обозовым предложена обобщенная и наиболее полная классификация взаимосвязанности [21; 22]. Ниже представим ее в краткой форме.

1. Изолированность (физическая и социальная). Это исключительно редко встречающаяся форма организации деятельности человека. Отсутствие взаимосвязанности обычно носит относительный характер.
2. Предполагаемая взаимосвязанность. Известно, что не только реальное взаимодействие и общение между людьми меняют их отношение друг к другу, но последнее может происходить в результате предполагаемого взаимодействия, предполагаемого общения, т. е. при ожидании взаимодействия человек оценивает других людей в зависимости от предполагаемой им ситуации.
3. Взаимосвязанность по типу «молчаливого присутствия» других людей при выполнении человеком какой-либо индивидуальной деятельности. Наиболее характерной особенностью взаимосвязанности данного уровня является так называемый «публичный эффект», который заключается в изменении характеристик индивидуальной деятельности и поведения человека под влиянием пассивного присутствия других людей. По-видимому, «молчаливое присутствие» выступает наиболее элементарной формой реальной совместности при выполнении деятельности.

4. Взаимосвязанность по типу «влияние и взаимовлияние», осуществляемая с помощью вербальных и невербальных средств воздействия, — например, через мнения и оценки участников совместной деятельности. В зависимости от этих мнений и оценок меняются восприятие участниками друг друга, характер их взаимоотношений и взаимодействий, а следовательно, и характеристики их совместной деятельности.
5. Активная, или действенная, взаимосвязанность людей через средства совместных действий. Этот вид взаимосвязанности включает широкий диапазон видов совместной деятельности. Действенная взаимосвязанность может иметь разную степень проявления: от частичной, или минимальной, до полной, или максимальной, когда действия одного участника становятся невозможными без действий других людей.
6. Коллективистская взаимосвязанность, которая представляет собой качественно новую ступеньку развития. Взаимосвязанность этого уровня, во-первых, может включать в себя особенности предыдущих уровней, а во-вторых, характеризуется наибольшей согласованностью личностно значимого, группового и общественно ценного содержания СД. При этом личностное и групповое в содержании СД подчинены общественно значимым целям совместной деятельности.

Объединение индивидов и одновременное выполнение ими одной и той же или сходных трудовых операций характерны, по мнению К. Маркса, только для простейших видов кооперации. «Если процесс труда сложен, то уже один факт объединения значительной массы совместно работающих позволяет распределить различные операции между различными рабочими...» [5, с. 339]. *Разделение единого процесса деятельности на отдельные функционально связанные операции и их распределение между участниками* — следующий характерный признак СД.

Распределение индивидуальных деятельностей происходит в общности (группе), созданной для выполнения совместной деятельности, и характеризует функциональную структуру этой общности. Степень четкости, определенности распределения функций в группе характеризует уровень ее структурирован-

ности. Распределение функций (действий, операций, деятельностей), или, по выражению Б.Ф. Ломова, «спецификация задач» [13, с. 20] в совместной деятельности не может быть чисто случайной, а каждая из функций взаимно дополняет друг друга и определяет взаимную зависимость участников СД. Важное положение в связи с этим сформулировано Р.Ф. Абульхановым, который писал: «Чем дальше зашла специализация каждого работника, тем больше их зависимость друг от друга в процессах труда, тем выше роль объединяющей их общности как коллективного производителя определенного изделия» [1, с. 25]. Поэтому структурированность совместной деятельности относится к числу наиболее важных свойств и коллективного субъекта.

Для описания и понимания совместной деятельности недостаточно простого объединения людей в пространстве и времени и функционального распределения индивидуальных деятельностей между ее участниками даже при единой цели и общей мотивации. Совместная деятельность требует не стихийного, а строго согласованного, координированного выполнения распределенных и взаимосвязанных действий, операций, функций, обязанностей. *Координация индивидуальных деятельностей* участников совместной деятельности — необходимый и существенный ее признак. Согласование предусматривает строгую последовательность операций в соответствии с заранее определенной программой. Такое согласование обычно ведется с учетом многочисленных характеристик деятельности: пространственных, временных, темпа, интенсивности, ритмичности и т. д.

Согласование достигается с помощью управления, значение которого неоднократно подчеркивалось К. Марксом: «Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от движения его самостоятельных органов» [15, с. 342].

*Необходимость в управлении индивидуальными деятельностями* задает совместной деятельности качественно новый уровень сложности. В индивидуальной деятельности, как правило, человек сам программирует свои действия, интенсивность, объем работы, обычно не ставя их в зависимость от действий

других людей. Совместная деятельность не может осуществляться без установления четких связей между различными операциями, а следовательно, между разными участниками, без соответствующего координирования выполнения ими деятельности. Именно совместная деятельность порождает управленческий труд, характерная особенность которого — это направленность на участников совместной деятельности, а уже через них на предмет совместного труда. Следовательно, управление — важнейший признак и атрибут совместной деятельности, хотя при этом сама управленческая деятельность также может рассматриваться в качестве совместной [33; 34; 35; 36].

Следующим признаком СД является *наличие для ее участников единого конечного результата* (совокупного продукта). К. Маркс писал, что кооперация многих рабочих необходима «для достижения одного и того же результата, для производства одного и того же продукта, одной и той же потребительной стоимости (или одного и того же полезного эффекта)» [16, с. 285]. Совместная деятельность как раз и возникает для того, чтобы вообще был достигнут результат (в случае полной невозможности его достижения одним человеком) или же был достигнут в более короткие промежутки времени, был бы более полного объема, более высокого качества и т. д. Единый конечный результат необходимо соотносить с общими целями совместной деятельности и тем самым определять, насколько совместная деятельность действительно была целенаправленной. Сопоставление единого результата с затратами на его достижение позволяет определить эффективность или результативность (продуктивность) совместной деятельности. Общий результат можно соотнести также с индивидуальными затратами и результатами отдельных участников совместной деятельности, чтобы оценить индивидуальный вклад каждого в результаты СД.

Необходимое условие выполнения совместной деятельности — единое пространственно-временное пребывание и функционирование участников СД (коллективного субъекта). Характеризуя кооперацию, К. Маркс отмечал, что «существование агломерации, скопления многих рабочих в одном и том же пространстве (на одном месте), работающих одновременно, является первой предпосылкой кооперации — или уже само представляет собой материальное бытие. Эта предпосылка лежит в основе всех ее более развитых форм» [16, с. 285]. Из дан-



ного положения К. Маркса следует, что *наличие единого пространства и одновременность выполнения индивидуальных деятельностей* разными людьми могут рассматриваться в качестве элементарных признаков кооперации, однако таких, без которых не может разворачиваться совместная деятельность. Многие современные виды совместной трудовой деятельности, порожденные научно-техническим прогрессом (например, освоение космоса, взаимодействие через электронные средства и др.), могут иметь непостоянные и нечетко очерченные границы «единого пространства».

Вышесказанное позволяет сделать *вывод*, что основными признаками совместной деятельности являются следующие: наличие единой цели и общей мотивации (побуждения работать вместе), разделение деятельности на функционально связанные составляющие и распределение их между участниками, объединение индивидов и индивидуальных деятельностей и согласованное их выполнение, наличие управления (включая самоуправление), общие конечные результаты, а также наличие единого пространства и одновременность выполнения индивидуальных деятельностей.

Выделение совокупности основных признаков совместной деятельности необходимо для социально-психологического анализа, однако было бы преждевременным называть эту совокупность полной и законченной. В силу своей принципиальности для понимания СД данный вопрос по-прежнему продолжает вызывать интерес у специалистов [7].

### **Психологическая структура совместной деятельности**

---

В настоящее время в социальной психологии развиваются структурный и динамический (или процессуальный) подходы к анализу совместной деятельности, которые фактически дополняют друг друга.

Представители *структурного подхода* концентрируют внимание на анализе таких ее составляющих компонентов, как групповые цели и задачи, общие мотивы, совместные действия (способы и приемы выполнения), групповые результаты и т. п. Этот подход позволяет выделить общие элементы как индивидуальной, так и совместной деятельности. При этом индивидуальные их формы,



возвращаясь к положению Б.Ф. Ломова [13, с. 18], можно только условно рассматривать как относительно самостоятельные, тогда как реально они всегда включены в совместную деятельность, которая не является, как известно, их простой суммой, а существует как такое целое, которое больше суммы своих частей.

Вопрос о психологической структуре СД наименее разработан. Чтобы его рассмотреть, сначала обратимся к результатам исследований психологической структуры индивидуальной деятельности как к более продвинутым в общей психологии и психологии труда. Индивидуальные деятельности являются составными элементами или частями целостной совместной деятельности, поэтому их соотношение можно рассматривать как соотношение частей и целого.

О соотношении части и целого приведем теоретическое положение, сформулированное В.Г. Афанасьевым: «На самом же деле целое и часть и логически и онтологически соотносительны и неразрывно связаны друг с другом. Целое имеет смысл только по отношению к частям, которые его образуют, а часть немыслима вне целого, к которому она принадлежит... Целое и его части неотделимы, целое вне своих собственных частей есть ничто, так же как и части вне целого, к которому они принадлежат, не являются уже частями» [4, с. 77; 78]. В этом заключается диалектический принцип взаимодействия части и целого применительно к самым разным системам.

Именно с этим принципом тесно связано и положение о том, что индивидуальную деятельность можно только условно рассматривать как относительно изолированную и замкнутую систему, так как реально она всегда включена в структуру деятельности совместной. В связи с возникновением новой производительной способности индивидов, действующих совместно, К. Маркс писал: «Здесь возникает сила, которой отдельный человек не обладает изолированно, а только лишь взаимодействуя одновременно с другими... Результатом кооперации является то, что благодаря ей те же самые индивиды, работая в том же числе, производят за то же самое время больше, чем они все могли бы произвести, работая разрозненно; или же благодаря кооперации производятся такие потребительные стоимости, которые иначе вообще не могли бы быть произведены» [16, с. 288].

Возникновение единой совместной деятельности как новой целостной системы из совокупности индивидуальных есть

только одна сторона взаимодействия индивидуальной и совместной деятельности. Включение индивидуальной деятельности в структуру совместной, в свою очередь, неизбежно приводит к изменению самой структуры индивидуальной деятельности каждого ее участника. Совместная деятельность фактически преобразует структуры индивидуальных деятельностей, однако не за счет устранения или исключения каких-то отдельных компонентов последней, а, наоборот, за счет их взаимного дополнения и качественного обогащения в условиях совместной деятельности.

Основные компоненты психологической структуры индивидуальной деятельности обычно используются для анализа структуры совместной. Это следует из принципа изоморфизма функциональных систем, который был сформулирован П.К. Анохиным: «Принципиально функциональная система дает универсальную архитектуру для любой деятельности, универсальный принцип функционирования» [3, с. 25]. В соответствии с этим принципом структуры индивидуальной и совместной деятельности являются изоморфными, что позволяет выделить и рассматривать такие их компоненты, которые для них общи. Данный подход при анализе структуры совместной деятельности фактически реализован в работах Б.Ф. Ломова [13; 14], Е.И. Головахи [5] и др.

Описание психологической структуры деятельности обычно начинают с выделения целей субъекта. Однако цели общественно полезной деятельности, как правило, не порождаются субъектом изнутри себя самого, а имеют своим источником общественно необходимые задачи. Говоря об индивидуальном субъекте деятельности, К.А. Абульханова-Славская пишет, что «задача является общественной формой его побуждения к деятельности, которая и вызывает, и ограничивает, и структурирует его деятельность» [2, с. 16]. *Общественно необходимая задача* может быть исходным пунктом анализа психологической структуры совместной деятельности.

По аналогии с индивидуальной деятельностью структура СД включает следующие компоненты.

*Общая цель* совместной деятельности — центральный компонент ее структуры. Под общей целью понимается идеально представленный будущий результат, которого стремится достигнуть общность индивидов (коллективный субъект). Общая

цель может распадаться на более частные и конкретные задачи, поэтапное решение которых приближает коллективный субъект к общей цели.

Обязательным компонентом психологической структуры СД является *общий мотив*, который побуждает общность индивидов к совместной деятельности, т. е. непосредственная побудительная сила. Здесь возникают сложные и недостаточно исследованные вопросы, во-первых, о соотношении индивидуальной и групповой мотивации в совместной деятельности, во-вторых — о соотношении общих ее целей и мотивов.

Следующий компонент СД — *совместные действия*, т. е. такие ее элементы, которые направлены на выполнение текущих (оперативных и достаточно простых) задач совместной деятельности.

Структуру совместной деятельности завершает *общий результат*, полученный ее участниками. Для раскрытия психологической структуры СД важное значение имеет не только общий объективный результат, но и его субъективное отражение коллективным субъектом. По аналогии с целью как идеально представленным будущим результатом, здесь необходимо говорить о субъективно представленном результате совместной деятельности, который может быть выражен через субъективные групповые оценки достигнутого, через социальные представления и отношение к нему. Однако этот аспект также недостаточно изучен.

Как отмечалось, важнейшим условием совместной деятельности является необходимость объединения (совмещения), распределения и согласования (координации) индивидуальных деятельностей. Эти процессы охватывают все основные компоненты как индивидуальной, так и совместной деятельности. Следовательно, наличие общих целей и задач СД не снимает необходимости объединения, распределения и определенного согласования индивидуальных целей и задач участников СД, которое позволяет эффективно достигать общие ее цели.

В совместной деятельности достигается сочетание индивидуальных мотиваций участников. Индивидуальные мотивы не исключаются в СД, хотя, безусловно, под ее влиянием претерпевают некоторые изменения, проходят определенную динамику. Объединение индивидуальных мотивов, по мнению Б.Ф. Ломова, может порождать самые разнообразные эффекты: «Изменение

индивидуальных мотивов и целей в условиях совместной деятельности, «обогащение» мотивационной сферы каждого из ее участников... или распад совместной деятельности в результате столкновения мотивов» [13, с. 19, 20]. Индивидуальные мотивы могут также взаимно усиливать или ослаблять друг друга.

Совместно выполняемые действия возникают в результате строго согласованных индивидуальных, которые заранее должны быть четко распределены между всеми участниками и соотношены друг с другом во времени и пространстве. Действия, выполняемые каждым из участников СД, определяются ее общими целями и поэтапными задачами, однако при организации СД на практике возникает множество других факторов, изменяющих распределение индивидуальных действий. Например, конкретный состав участников СД (по количеству, профессиональной подготовленности и др.) может приводить к существенному перераспределению индивидуальных действий, к изменению «рисунка» в их выполнении и т. д.

Общий конечный результат СД складывается из объединения результатов индивидуальных деятельностей ее участников. Эти результаты имеют определенное распределение в группе в виде совокупности индивидуальных вкладов каждого участника в общий итог. Согласование индивидуальных результатов в СД осуществляется с помощью оперативных оценок и контроля как текущих, так и итоговых результатов совместной деятельности.

Такие составные компоненты деятельности, как ее цели и задачи, мотивы, действия и операции, а также результаты, являются общими для психологических структур индивидуальной и совместной деятельности.

В связи с анализом структуры совместной деятельности возникает важный в методологическом отношении вопрос о необходимости и достаточности перечисленных выше ее признаков и составляющих компонентов. Обратимся к конкретным фактам. Эмпирические исследования разных видов коллективов (трудовых, учебных, спортивных и др.) показывают, что в практической жизни может иметь место «совместная деятельность с неполной структурой» (или неполная совместная деятельность). Причем выпадение или отсутствие того или иного элемента (компонента) приводит к многочисленным ее разновидностям, например:

- а) без обозначения общих целей, хотя при этом каждый из ее участников хорошо представляет свои индивидуальные цели;
- б) без достижения общего конечного результата или в условиях, когда этот результат достигается, но не дан непосредственно коллективу (вариант «частичного выпадения»);
- в) при отсутствии совместных действий ее участников совместная деятельность интегрируется из относительно не связанных друг с другом индивидуальных усилий и др.

Таким образом, если конкретный вид активности коллектива не обладает каким-то признаком (или структурным элементом) совместной деятельности, то это еще не означает, что у него полностью отсутствуют ее свойства. Деятельность с неполной структурой остается при этом важной разновидностью СД.

### **Роль взаимодействия в структуре совместной деятельности**

---

Для получения целостного представления о социальных отношениях людей в производстве необходимо рассматривать структуру не только производственной деятельности, но и ее субъекта. «Причем два названных подхода — деятельностьный и субъектный — оказываются наиболее результативными тогда, когда с их помощью не просто раскрывают разные стороны предмета исследования, а раскрывают эти стороны в их взаимосвязи» [1, с. 50, 51]. Таким образом, психологическая структура СД должна анализироваться с позиций теории общественных отношений, которые реализуются во взаимодействии людей друг с другом, — в общении, поступках и т. п. Важное место в этом анализе, с нашей точки зрения, должна занять категория взаимодействия.

Совместная деятельность представляет единство двух сторон: во-первых, совместные воздействия на общий предмет труда; во-вторых, — воздействия участников СД друг на друга, которые задаются общественными отношениями производства и вызывают необходимость выделения других структурных элементов СД, кроме тех, которые были выше рассмотрены. Такие взаимодействия детерминированы направленностью на общий предмет



совместной трудовой деятельности, т. е. они являются *предметно-направленными видами взаимодействия*.

Взаимодействия между людьми — существенная особенность структуры СД, ее основной отличительный признак по сравнению с индивидуальной деятельностью. Этот вывод следует также из положения К. Маркса о том, что кооперация «есть прежде всего взаимодействие многих рабочих» [16, с. 285]. Под *взаимодействием* следует понимать такую систему действий, при которой действия одного человека или группы лиц обуславливают определенные действия других, а действия последних, в свою очередь, определяют действия первых. Совместная и индивидуальная формы деятельности отличаются друг от друга не только и даже не столько наличием взаимодействия между участниками СД, сколько характером включения взаимодействия в психологическую структуру самой деятельности.

По такому основанию (или критерию), как направленность, взаимодействия между людьми в трудовом коллективе могут дифференцироваться на несколько видов, основными среди которых являются следующие:

- взаимодействие, направленное на изменение предмета совместного труда (или *предметно-направленное*);
- взаимодействие, направленное на изменение характеристик субъекта, как индивидуального, так и коллективного (*субъектно-направленное*);
- взаимодействие, направленное на изменение организационно-управленческих характеристик жизнедеятельности группы, например, форм организации совместной жизнедеятельности, особенностей управления ею и т. п. (*организационно-направленное*).

Все три вида взаимодействия могут иметь место в совместной деятельности коллектива, однако только предметно-направленное взаимодействие фактически делает деятельность коллектива совместной. Субъектно- и организационно-направленные виды взаимодействия имеются и в таких общностях (или группах), которые реально не выполняют совместную деятельность, но при этом функционируют как общности. В них существуют общие задачи, связанные с формированием субъекта и с организацией жизни группы, однако их решение не приводит автоматически



к совместной деятельности, обязательным условием возникновения которой является наличие предметно-направленного взаимодействия.

Взаимодействие между людьми (или общение как одна из конкретных его форм) может иметь место и при выполнении относительно независимых индивидуальных деятельностей, однако при этом оно не включается в структуру данной деятельности и не вносит в нее принципиальных структурных изменений. В таком случае взаимодействие, образно говоря, «присутствует рядом» с индивидуальными деятельностями, сопутствуя им в форме общения. Такое взаимодействие не является предметно-направленным и не изменяет структуру деятельности. В противном случае деятельность перестает быть индивидуальной, она становится совместной.

Взаимодействие и общение, по словам Б.Ф. Ломова, «как бы пронизывает совместную деятельность, играя организующую роль» [13, с. 19]. Структура СД фактически складывается, функционирует и развивается именно через взаимодействие между отдельными ее участниками.

Благодаря непосредственному или опосредствованному взаимодействию индивидов становится возможным объединение, распределение и согласование индивидуальных деятельностей «внутри» совместной, причем взаимодействие «пронизывает» все этапы СД, а также все ее компоненты, т. е. цели, мотивы, способы осуществления и результаты.

Проблема психологической структуры СД тесно связана с важнейшим вопросом о «единицах» психологического анализа совместной деятельности. Этот вопрос возникает в связи с необходимостью расчленения СД с целью ее подробного описания и более глубокого изучения. Такая необходимость наиболее остро возникает в прикладных исследованиях, когда ставятся задачи не только выяснения психологического строения деятельности, но и ее изменения и дальнейшего совершенствования ее структуры.

В психологической теории деятельности исходными единицами анализа выступают предметные действия и операции. Говоря о «единицах» человеческой деятельности, образующих ее макроструктуру, А.Н. Леонтьев в «общем потоке деятельности» выделяет, «во-первых, отдельные (особенные) деятельности — по критерию побуждающих их мотивов. Далее выделяют-

ся действия — процессы, подчиняющиеся сознательным целям. Наконец, это операции, которые непосредственно зависят от условий достижения конкретной цели» [11, с. 109]. Следовательно, индивидуальная деятельность складывается из совокупности действий, направленных на достижение сознательно поставленных целей, и операций как конкретных способов действий. С их помощью действительно можно описать строение индивидуальной деятельности, но они становятся явно недостаточными для описания строения совместной деятельности.

В социально-психологической литературе можно встретить предложение выделять в качестве возможных «единиц» анализа СД акты индивидуальных деятельностей, которые выступают условием развития как отдельных индивидов, так и групповой активности в целом. Причем сами эти акты представляют собой моменты движения индивидуальной деятельности [6, с. 9]. Индивидуальные предметные действия и индивидуальные деятельности в целом включаются в структуру СД в качестве ее составляющих элементов, однако ни из самих индивидуальных деятельностей, ни тем более из отдельных их элементов, по нашему мнению, невозможно вывести качественное своеобразие совместной деятельности. Всякая индивидуальная деятельность, сколь бы важной она ни была, остается по отношению к совместной как часть целого, сохраняя при этом относительную самостоятельность и испытывая ведущее влияние целого, т. е. СД.

Совместная деятельность как единая, целостная система возникает прежде всего в результате установления разных видов социальных связей между индивидами и реализации через них общественных отношений. Общественные отношения реализуются в совместной деятельности, главным образом в процессах объединения, функционального распределения и согласования деятельности индивидов, которые, в свою очередь, становятся возможными благодаря их взаимодействию друг с другом. Следовательно, целевое или предметно-направленное взаимодействие между участниками СД (а значит, и между индивидуальными деятельностями) можно в первом приближении принять за ту «единицу» психологического анализа, которая вскрывает качественную специфику совместной деятельности так же, как предметное действие составляет специфику индивидуальной. Целевое взаимодействие в СД как одно из проявлений общественных связей и отношений между индивидами

приводит к возникновению некоторой их общности. Благодаря взаимодействию коллективный субъект сохраняет свою целостность и поддерживает свою способность к совместному функционированию.

Участники СД фактически являются активными субъектами воздействия друг на друга для достижения целей совместной деятельности. В социальной психологии, однако, категория взаимодействия исследована недостаточно, не выделены социально-психологические характеристики, которые бы позволяли его конкретно оценивать и описывать практическое взаимодействие людей [10; 39].

В СД, как правило, используется несколько наиболее типичных стратегий поведения ее участников по отношению к партнерам:

- а) содействие как действенная помощь другим, активное способствование достижению общих целей совместной деятельности;
- б) противодействие достижению целей другими участниками СД, совершение несогласованных с ними действий вопреки замыслам партнеров по взаимодействию;
- в) уклонение от взаимодействия, т. е. активный уход, избегание взаимодействия с партнерами даже в тех случаях, когда ситуация и обстоятельства не только способствуют, но и требуют взаимодействия участников СД для достижения общих целей.

Различное соотношение трех выделенных стратегий дает некоторые типичные ситуации взаимодействия людей. Если рассмотреть диадное взаимодействие как наиболее простой и показательный его вариант, то можно выделить ряд социально-психологических типов взаимодействия, которые условно обозначим следующим образом.

1. Сотрудничество: партнеры по взаимодействию содействуют друг другу, активно способствуют достижению индивидуальных целей каждого и общих целей совместной деятельности.
2. Противоборство: партнеры противодействуют друг другу и препятствуют достижению индивидуальных целей каждого.

3. Уклонение от взаимодействия: партнеры стараются избежать активного взаимодействия.
4. Однонаправленное содействие, когда один из участников СД способствует достижению индивидуальных целей другого, а второй уклоняется от взаимодействия с ним.
5. Однонаправленное противодействие, т. е. один из партнеров препятствует достижению целей другим, а тот, в свою очередь, уклоняется от взаимодействия с ним.
6. Контрастное (или поляризованное) взаимодействие: один из участников старается содействовать другому, а второй прибегает к стратегии активного противодействия первому (в подобных ситуациях такое противодействие может маскироваться в той или иной форме).
7. Компромиссное взаимодействие, когда оба партнера проявляют отдельные элементы как содействия, так и противодействия.

Диадная форма взаимодействия является хотя и распространенной, но лишь отдельным элементом в той системе взаимодействия, которая складывается в реальной совместной деятельности и которая требует специальных эмпирических исследований. Значение же диадного взаимодействия особенно возрастает в управленческой деятельности, когда реализуется принцип индивидуального подхода руководителя к исполнителю. В этих условиях субъект управления может быть включен практически в любой из выделенных выше типов взаимодействия, каждый из которых имеет разную эффективность в достижении целей СД, а поэтому требует использования специфических методов и приемов управленческого воздействия. Многое здесь зависит не только от руководителя, но и от стратегии исполнителя как партнера по взаимодействию, не зная которую невозможно оценить эффективность того или иного сложившегося типа взаимодействия. Различные социально-психологические стратегии и типы взаимодействия важно учитывать при практической организации и управлении совместной деятельностью коллектива.

Таким образом, целевое, или предметно-направленное взаимодействие участников СД, по нашему мнению, следует рассматривать в качестве необходимой «единицы» психологического анализа СД, однако здесь же возникает вопрос о ее достаточности, ответить на который сейчас не представляется возможным. Если

рассматривать возможные «единицы» анализа СД, то предметно-направленное взаимодействие имеет определенные преимущества по сравнению, например, с индивидуальной деятельностью, и, в частности, действием как ее главным составляющим компонентом, а также с общением. Предметное действие, а в целом индивидуальная деятельность человека характеризуются прежде всего своей направленностью на объект и включают в себя субъект-объектные отношения. Общение же между людьми подразумевает в первую очередь анализ субъект-субъектных отношений, за исключением случаев, когда общение выступает в качестве самостоятельного вида деятельности. Целевое взаимодействие людей одновременно предполагает и отношение их друг к другу как субъектов, и совместное их отношение к общему объекту деятельности. Именно взаимодействие участников СД обеспечивает преобразование совокупности индивидуальных деятельностей в единую систему совместной деятельности. Предметная направленность взаимодействующих субъектов — обязательное условие формирования единого коллективного субъекта деятельности.

### **Динамические особенности совместной деятельности**

---

Совместная деятельность должна анализироваться со стороны не только ее структурных составляющих, но и динамических (процессуальных) компонентов, что и составляет суть *динамического подхода* к ее анализу. В психологии пока лучше изучены структурные составляющие деятельности, а именно: цели и задачи, мотивы, способы выполнения, а также результаты, т. е. те элементы, которые являются общими структурными компонентами индивидуальной и совместной деятельности.

Значительно менее изучены процессуальные особенности совместной деятельности, которые собственно и определяют ее специфику. Согласно теории психического как процесса, разработанной С.А. Рубинштейном и развитой его учеником — А.В. Брушлинским, процессуальный характер деятельности есть специфический предмет именно психологического рассмотрения [17; 27]. Динамический подход, позволяя концентрировать внимание на специфике совместной деятельности по сравнению с индивидуальной, практически используется не столько для



общепсихологического, сколько для социально-психологического ее анализа.

При определении сущности совместной деятельности исходим из тезиса, что она разворачивается в различных *социально-психологических процессах*, совокупность которых и определенная последовательность позволяют выделять и описывать ее отличительные особенности и формы организации. Для обоснования динамического подхода важное методологическое значение имеет положение Б.Ф. Ломова о включении понятия «социальный процесс» в число основных категорий социальной психологии [14, с. 23]. Являясь его частным случаем, социально-психологический процесс как некоторая «единица» анализа позволяет рассмотреть не в статике, а в динамике различные процессы, свойства и состояния совместной деятельности. Именно в этом состоит принципиальное отличие динамического подхода от структурного, предполагающего анализ более устойчивых, статических образований СД.

Социально-психологические процессы, по существу, представляют собой различные виды взаимодействия участников СД, заданного общими целями и мотивами, способами организации деятельности, общими результатами. Взаимодействие, детерминированное деятельностью, реализуется в групповых процессах, принимая конкретные формы.

Психологический анализ процессуального характера совместной деятельности должен включать, по крайней мере, изучение некоторой совокупности процессов. В этой связи предмет специального анализа составляют процессы группового целеобразования и целеполагания, мотивообразования и мотивирования, распределения и интеграции (объединения) индивидуальных деятельностей (и действий) в группе, процессы их согласования и координации, управляющих воздействий (управления), а также группового оценивания индивидуальных вкладов и общих конечных результатов совместной деятельности. Таким образом, перечисленные групповые процессы соответствуют выделенным выше отличительным признакам совместной деятельности.

Некоторые из выделенных процессов (например, целеобразование, мотивообразование и оценивание результатов) имеют место и в индивидуальной деятельности, однако такая прибавка, как «групповые», означает возникновение их нового качества.



Групповое целеобразование и мотивообразование, а также групповое оценивание результатов, как и другие социально-психологические процессы, обуславливаются взаимодействием людей не только с предметом деятельности (т. е. предметностью), но и друг с другом (т. е. субъектностью). Динамический подход к анализу СД был реализован в комплексном исследовании первичных трудовых коллективов, в котором дан сравнительный анализ перечисленных выше социально-психологических процессов совместной трудовой деятельности в условиях индивидуальной и коллективной форм организации труда [10; 37; 39].

Реально социально-психологические процессы и выше рассмотренные структурные элементы («единицы» анализа соответственно в динамическом и структурном подходах) тесно взаимосвязаны. Более того, структурные составляющие СД могут считаться одним из оснований выделения некоторых социально-психологических процессов, например: групповая цель — целеобразования и целеполагания, групповой мотив — мотивообразования и мотивирования, общий конечный результат — группового оценивания и т. п. Если в основе лежит один элемент этой деятельности, можно говорить о первой разновидности, или *первичных социально-психологических процессах* (процессах первого порядка). Вторую разновидность составляют те процессы, которые имеют отношение ко всем без исключения структурным составляющим. К ней относятся процессы распределения и объединения индивидуальных деятельностей, согласования, организации и управления, т. е. *вторичные социально-психологические процессы*, или процессы второго порядка. Выделение первичных и вторичных процессов реализует системный принцип многоуровневости и иерархичности применительно к социально-психологическим явлениям в трудовом коллективе.

---

## Заключение

Анализ основных признаков, психологической структуры и социально-психологических процессов СД позволяет описывать конкретные профессиональные виды совместной трудовой деятельности. Составные части такого анализа являются следствием сложившихся концептуальных представлений о совместной деятельности, которые лежат в основе целенаправленного

решения прежде всего теоретических проблем современной социальной психологии. Однако изложенные в данной главе концептуальные представления важны для решения и практических задач, связанных, например, с подбором и комплектованием групп, их профессиональной подготовкой к выполнению совместной трудовой деятельности, аттестацией профессиональной пригодности групп и др.

## Литература

1. Абульханов Р.Ф. Принципы общественной организации производства. М., 1982.
2. Абульханова-Славская К.А. Категория деятельности в советской психологии // Психологический журнал. 1980. Т. 1. № 4. С. 11 – 28.
3. Анохин П.К. Проблема принятия решения в психологии и физиологии // Вопросы психологии. 1974. № 4. С. 21 – 29.
4. Афанасьев В.Г. Системность и общество. М., 1980.
5. Головаха Е.И. Структура групповой деятельности: социально-психологический анализ. Киев: Наукова думка, 1979.
6. Донцов А.И. К анализу деятельности как системообразующего признака коллектива // Социально-психологические проблемы в условиях развитого социалистического общества. М., 1977. С. 8 – 9.
7. Донцов А.И., Дубовская Е.М., Улановская И.М. Разработка критериев анализа совместной деятельности // Вопросы психологии. 1998. № 2. С. 61 – 71.
8. Журавлев А.Л. Проблема совместной трудовой деятельности в социально-психологическом исследовании коллектива // Личность в системе общественных отношений: Социально-психологические проблемы в условиях развитого социалистического общества. М., 1983. Ч. 3. С. 508 – 510.
9. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений. Дис. в виде научн. докл. ... д-ра психол. наук. М., 1999.
10. Журавлев А.Л. Социально-психологические особенности совместной деятельности бригады // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. М., 1987. С. 47 – 55.
11. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975.
12. Лингарт И. Процесс и структура человеческого учения. М., 1970.
13. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психологический журнал. 1981. Т. 2. № 5. С. 3 – 22.
14. Ломов Б.Ф. Методологические проблемы социальной психологии // Психологический журнал. Т. 8. 1987. № 3. С. 21 – 32.
15. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23.
16. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 47.
17. Мышление: процесс, деятельность, общение / Отв. ред. А.В. Брушлинский. М.: Наука, 1982.
18. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. М., 1984.

19. Николов А. Структуры человеческой деятельности. М., 1984.
20. Новиков М.А. Коммуникативные структуры и эффективность групповой деятельности операторов // Вопросы психологии. 1970. № 4. С. 132 – 135.
21. Обозов Н.Н. Модель регуляции совместной деятельности // Социальная психология: История. Теория. Эмпирические исследования / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. А.: АГУ, 1979. С. 125 – 139.
22. Обозов Н.Н. Психология совместной деятельности. СПб.: Академия психологии, предпринимательства и менеджмента, 1997.
23. Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. М.: Изд-во МГУ, 1987.
24. Петровский А.В. Деятельностный подход в социально-психологическом исследовании // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1978. № 4. С. 3 – 10.
25. Психологические аспекты совместной деятельности и общения / Под ред. А.С. Чернышева. Курск: Изд-во КГПИ, 1990.
26. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Социум»; Изд-во «Институт психологии РАН», 2001.
27. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. М., 1957.
28. Рубцов В.В. Совместная учебная деятельность в контексте проблемы соотношения социальных взаимодействий и обучения // Вопросы психологии. 1998. № 5. С. 49 – 59.
29. Сарычев С.В., Чернышев А.С. Социально-психологические аспекты надежности группы в напряженных ситуациях совместной деятельности. Курск: Изд-во КГПУ, 2000.
30. Семенов Е.В. Кооперация деятельности как проблема исторического материализма. Новосибирск, 1983.
31. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997.
32. Совместная деятельность: Методология. Теория. Практика. / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988.
33. Совместная деятельность: Методы исследования и управления / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 1992.
34. Уманский А.И. Психология организаторской деятельности школьников. М., 1980.
35. Филиппов А.В., Ильин Г.А. Проблемы совместной деятельности в психологии управления // Вопросы психологии. 1984. № 6. С. 5 – 15.
36. Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность и общение руководителей: Личностные факторы и механизмы регуляции. Краснодар: МРЦПК при КубГУ; Ярославль: МАПН, 2000.
37. Хащенко В.А. Влияние социально-психологических свойств совета бригады на эффективность управления производственным коллективом: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1986.
38. Чернышев А.С. Лабораторный эксперимент в социально-психологическом исследовании организованности коллектива // Психологический журнал. 1980. Т. 1. № 4. С. 84 – 94.
39. Ширяев С.А. Методы руководства при рассогласовании управленческого взаимодействия в условиях индивидуальной и бригадной организации труда: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985.

## ГЛАВА 4    СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ФЕНОМЕНА СОВМЕСТНОСТИ В РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУППАХ

### Введение

---

В данной главе выборочно представлены результаты исследований лаборатории социальной психологии Института психологии РАН, выполненных в начале 90-х годов XX в. Они объединены изучением феномена совместности, имеющего место в самых различных социальных группах.

*Феномен совместности* возникает как результат (или следствие) установления взаимосвязей и взаимозависимостей между членами социальных групп, причем эти связи и зависимости могут быть самых различных видов, возникших по самым различным основаниям (или критериям). Разное состояние (качество) феномена совместности соответствует различным формам совместной активности людей — этот вопрос будет рассматриваться подробнее в ходе анализа проблемы психологии коллективного субъекта, чему в книге посвящена специальная глава.

Ниже будут кратко представлены некоторые результаты исследований феномена совместности, характеризующего следующие *формы совместной активности*:

- взаимодействие личности и социальной группы;
- совместную деятельность трудового коллектива в условиях экономических нововведений;
- социальную категоризацию в малых группах с разными показателями успешности совместной деятельности;
- межличностный конфликт в экстремальных условиях жизнедеятельности группы;

- заключение экономической интегративной сделки и — шире — экономическое взаимодействие;
- процессы стабилизации / дестабилизации современной семьи под влиянием социально-экономических и социально-психологических факторов;
- предпринимательский вид активности.

### **Историко-психологический анализ взаимодействия личности и группы**

---

В начале 90-х годов проф. Е.В. Шороховой был выполнен историко-психологический анализ теоретических и практических источников возникновения и развития исследований по проблеме совместности в отечественной социальной психологии [27]. Одним из важнейших таких источников является традиционное для социальной психологии направление исследований взаимодействия личности и группы, которое интерпретируется в настоящее время как одна из распространенных форм совместной активности личности и группы и, соответственно, форм совместности.

В теории отечественной науки конца XIX — первой половины XX в. *проблема взаимодействия личности и группы* рассматривалась в разных планах: как взаимодействие личности и общества, личности и малой группы (коллектива) и как взаимодействие людей в группе. Личность в группе выступала как объект междисциплинарных исследований, — в частности, социологии и социальной психологии, педагогической и общей психологии.

Проблема взаимодействия личности и общества разрабатывалась философами и социологами по трем основным направлениям: роль субъективного фактора в истории, личность и народные массы, герои и толпа (Н.К. Михайловский, Н.И. Кареев, П.А. Лавров, Н.И. Бухарин и др.).

Проблема взаимодействия коллектива и личности выступала конкретным вариантом более общей проблемы соотношения индивидуальной и коллективной психологии. Различные точки зрения были высказаны Е.В. Де Роберти, В.А. Артемовым, К.Н. Корниловым, Г.И. Челпановым и др. Естественнаучный подход к решению проблемы взаимодействия личности и обще-

ства, коллектива и личности представлен В.М. Бехтеревым в его классической концепции коллективной рефлексологии.

В конкретном виде психологические феномены взаимодействия коллектива и личности изучались разными исследователями. Интересные находки, характеризующие взаимоотношения людей в малых группах, представлены при раскрытии разных свойств коллектива, например: единства (А.С. Залужный), явления вожачества (Е.А. Аркин, Д.Б. Эльконин) и т. д. Оригинальные положения, касающиеся характеристики взаимоотношений различных личностей в группе, содержатся в определении коллективов, в описании групповой динамики и многих других феноменов (Е.А. Аркин, Л.А. Бызов, Б.В. Беляев, Г.А. Фортунатов, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский). Г.А. Фортунатов, например, разработал психологическую типологию личностей в коллективе, определяемую взаимоотношениями его членов и направленностью их деятельности, т. е. фактически различным состоянием феномена совместности. А.Л. Шнирман сформулировал важное методологическое положение о том, что изучение личности в ее взаимодействии с коллективом и в коллективе должно быть одним из основных принципов психологического исследования. Между личностью и коллективом постоянно осуществляется диалектическое взаимодействие: влияние коллектива в целом и отдельных его членов на личность и влияние самой личности на других членов коллектива и на коллектив в целом. Ценным в теоретическом и методическом планах является формулирование основных принципов, которым должны быть подчинены программа и методики исследования личности, включенной в коллектив и взаимодействующей с ним, т. е. исследования взаимодействия личности с коллективом, представляющего определенную форму совместности.

Изучение *социально-психологических особенностей личности в группе* выступило второй линией историко-психологического анализа исследований феномена совместности. Под таким ракурсом впервые в лаборатории социальной психологии ИП РАН осмыслен ранее накопленный фактический материал. Показано, что в ряде исследований было обращено внимание на социально-психологические характеристики личности. Так, Н.И. Рожков сделал попытку создать историческую характерологию. В.А. Вагнер выделил общие психологические типы человека и животных. Достаточно проработанная



психологическая типология личности представлена А.Ф. Лазурским. Он сформулировал плодотворную идею о существовании «промежуточных психологий». Промежуточной между индивидуальной и социальной психологией является психология личности. Этой идеей А.Ф. Лазурский по существу закладывает основы социальной психологии личности. Линию А.Ф. Лазурского в создании социально-психологической характерологии продолжили В.Н. Мясищев, Б.Г. Ананьев, А.Г. Ковалев. В их научных трудах представлены теоретические положения, конкретные программы исследований, результаты естественных и лабораторных экспериментов.

*Механизмы взаимовлияния личности и группы* составили объект третьего направления историко-психологического анализа, наиболее близко стоящего к исследованию феномена совместности в социальных группах. В зарубежной и отечественной психологии основными механизмами воздействия людей друг на друга признаны психическое заражение, подражание, внушение и убеждение. В дополнение к этим общепризнанным формам Е.В. Шороховой была выделена также оценка, которая выполняет функцию психологического воздействия и взаимовлияния. Многосторонняя и конкретная разработка проблем психолого-педагогической оценки дана в работах Б.Г. Ананьева.

Одна из историко-психологических работ Е.В. Шороховой была специально посвящена анализу вклада Б.Ф. Ломова в разработку методологии и теории социальной психологии [26]. Широко известно, что этим проблемам Б.Ф. Ломов уделял большое внимание, особенно во второй половине 80-х годов XX в. [12]. Было хорошо показано, что, разрабатывая методологию и общую теорию психологии, Б.Ф. Ломов тем самым обогащал методологию и теорию психологии социальной. Социальная психология, бесспорно, выполняет интегрирующую функцию в системе связей психологии с общественными науками. С возникновением и развитием социальной психологии претерпевают развитие все отрасли психологической науки. Системный подход позволил выделить социально-психологические качества как особые качества, возникающие именно во взаимодействии человека и социальной группы. Важно то, что Б.Ф. Ломов успешно показал реализацию в социальной психологии принципов субъективности и общественных отношений. По-новому им был поставлен и вопрос о предмете социальной психологии: она

изучает психологические закономерности возникновения и развития социального процесса [12].

Особое внимание Б.Ф. Ломов уделял исследованию *проблем общения* [13, 14], которое представляет собой одну из конкретных форм совместной активности людей и, соответственно, совместности. Общение является одним из важнейших объектов исследования в русской психологии. Оно выступает как механизм, форма взаимосвязи, взаимодействия, взаимоотношения людей. Выделение субъект-субъектных отношений в анализе общения подчеркивает его социально-психологический аспект. Специфика социальной психологии общения ярко проявляется в организации других форм совместной активности (совместности): совместной деятельности, формировании межличностных отношений, развитии межгруппового взаимодействия и т. д.

При разработке психологических проблем личности Б.Ф. Ломов установил, что общим объективным основанием свойств личности выступает система общественных отношений, каждый раз принимающих свои конкретные формы. Имея такое основание, личность как феномен и понятие выдвигается в ранг социально-психологических категорий.

### **Психологические особенности совместной деятельности трудового коллектива в условиях экономических нововведений**

---

Одной из широко принятых в лаборатории моделей эмпирического исследования совместной деятельности, т. е. другой формы совместности и совместной активности, является «модель нововведений (инноваций)» [9]. Однако если ранее многие социально-психологические исследования совместной деятельности были выполнены в условиях организационно-управленческих нововведений, а именно: разных форм организации труда, выборов руководителей трудовых коллективов, коллегиальных органов управления и т.п. [1; 6; 8; 21; 22; 24], то в 90-е годы XX в. активно стали проводиться исследования совместной деятельности в условиях *экономических инноваций* [3; 17]. В частности, в лаборатории было выполнено исследование динамики социально-психологических отношений в трудовом коллективе в условиях изменения формы собственности на основные

средства производства. В.П. Позняков проанализировал результаты крупного эмпирического исследования психологии трудовых коллективов сельскохозяйственных предприятий, перешедших на арендную форму хозяйствования, широко распространенную в нашей стране во второй половине 80-х годов. Были получены следующие результаты [5; 15].

1. В процессе организационно-экономического нововведения происходит смена ведущих оснований психологических процессов дифференциации и интеграции первичных трудовых коллективов. Наряду с технологическими и организационными связями, ведущим основанием объединения (и обособления) первичных коллективов становятся экономические отношения совместной собственности (на арендной основе) на средства производства и продукты труда. Арендный коллектив формируется как *субъект* не только совместной трудовой деятельности (производства), но и *совместной экономической (хозяйственной) деятельности*, экономических отношений производства, обмена и распределения, связывающих его как с другими подразделениями, так и с производственной организацией в целом, в которую он включен и составной частью которой является.

2. Организационно-экономическое нововведение является предпосылкой (потенциальной возможностью) *трансформации коллективного субъекта* совместной деятельности. Однако то, что эта возможность реализуется или не реализуется, зависит от процесса включения конкретных людей и коллективов в новые организационно-экономические отношения. В реальной жизнедеятельности трудовых коллективов происходит не только внедрение и активное освоение новых условий, но и их трансформация (преломление), определяемая высокой значимостью социально-психологических феноменов, типичных для конкретных трудовых коллективов.

3. В новых производственно-экономических условиях *динамика психологических отношений* в трудовом коллективе является неоднозначной и противоречивой. В процессе формирования арендных подразделений происходит усиление внутригрупповой интеграции. Она проявляется в усилении эмоциональной привязанности работников к своему коллективу, в повышении удовлетворенности принадлежностью к нему и т. п. Отмечается возрастание групповых оценок

сплоченности, сотрудничества, взаимопомощи в коллективе, заботы работников об интересах своего коллектива. Возрастает также требовательность к работе других подразделений. Вместе с тем реже проявляются сотрудничество с другими коллективами, оказание помощи другим подразделениям, доброжелательность по отношению к представителям других коллективов, межгрупповая согласованность в решении спорных вопросов. Полученные данные говорят о проявлении корпоративных тенденций в арендных коллективах, связанных с доминированием внутригрупповых целей и интересов. Отмеченные тенденции сопровождались усилением напряженности и конфликтности в отношениях между подразделениями, отказами от сотрудничества, стремлением к их производственно-экономическому обособлению и т. п.

4. Отмеченная динамика внутригрупповых отношений наиболее ярко проявилась между первым и вторым «срезами» исследования, т.е. в период непосредственного формирования арендных подразделений и первых месяцев их совместной работы. На третьем этапе исследования (через 1 – 1,5 года) отмечалось снижение показателей внутригрупповой интеграции практически до начального уровня. При этом выявились существенные различия между отдельными подразделениями. В арендных коллективах, которые формировались на добровольной основе, показатели внутригрупповой интеграции сохранились на сравнительно высоком уровне. В подразделениях, комплектование которых проводилось формально, без учета пожеланий самих работников, произошло резкое ухудшение внутригрупповых психологических отношений и наметилась отчетливая тенденция к распаду арендных коллективов.

Полученные результаты свидетельствуют об индивидуальном своеобразии опосредствования (преломления) новых производственно-экономических отношений психологией конкретных коллективов. Следовательно, совместная (арендная) собственность на основные средства производства сама по себе не является достаточным условием социально-психологической интеграции трудового коллектива. Напротив, в напряженных условиях она может выступать источником противоречий и конфликтов и внутри первичных коллективов, и особенно между ними.

### **Влияние успешности/неуспешности совместной деятельности на социальную категоризацию в малой группе**

---

Результаты исследований позволили рассматривать совместную деятельность не только как рядовой объект изучения для социальных психологов, но и как один из методологических принципов исследования других социально-психологических феноменов. В частности, изучению роли совместной деятельности в процессах групповой динамики, сопровождающейся изменением феномена социальной категоризации, было посвящено исследование А.Н. Лебедева, выполненное в лаборатории социальной психологии Высшей школы обучения социальным наукам (г. Париж). Оно проводилось в форме лабораторных экспериментов по программе, разработанной совместно с французскими учеными. При этом испытуемыми выступали студенты 1–3 курсов университета.

Было проведено две серии экспериментов, цель которых состояла в том, чтобы определить, как влияет процесс совместной деятельности (реального взаимодействия) на социальную категоризацию в малой группе. Известно, что разделение группы людей по какому-либо признаку на две части приводит к тому, что собственная группа («ин-группа») оценивается по различным критериям, как правило, выше, чем противоположная («аут-группа»). Эти закономерности, как известно, получили отражение в работах Х. Тэджфелла. Конкретная задача данного исследования состояла в том, чтобы определить, как совместная деятельность может повлиять на категоризацию. Было выдвинуто *предположение* о том, что в процессе совместной деятельности (в лабораторном эксперименте она моделировалась в виде достаточно простого взаимодействия испытуемых) процессы категоризации должны изменяться в зависимости от успешности или неуспешности выполнения действий. Индивиды и группы, выполняющие задания более успешно, должны и оцениваться выше, а те, кто хуже справлялся с заданием, — ниже. Но процессы категоризации могут вступать в противоречие с результатами деятельности, с объективными факторами. Успешность или неуспешность выполнения действий может определяться объемом и качеством усилий членов группы, но может определяться и просто стечением обстоятельств,



везением, удачей, как, например, происходит в условиях игры. Поэтому было интересно изучить, как действия, внешне успешные, но являющиеся результатом удачи, влияют на процессы категоризации. Известно, что процессы социальной категоризации, с точки зрения Х. Тэджфелла, появляются при оценке практически любых качеств, независимо от их содержания.

Эксперимент состоял в следующем. Студенты (24 человека) должны были выполнить специальное экспериментальное задание. В *первой серии* им предлагалось играть в простую карточную игру в диадах. Затем «проигравших» объединяли в одну группу, а «выигравших» — в другую. Игра проводилась по очень простым правилам: большая карта, взятая из колоды, «бьет» меньшую по значению независимо от масти. После этого проводилась оценка выигравшими — себя и группы проигравших, проигравшими — себя и группы выигравших. Для оценки предлагался список прилагательных, характеризующих психологические свойства личности человека (деловые, социальные, личные).

Во *второй серии* обе группы были разделены по другой схеме: на три части каждая. При этом первая из проигравших играла со второй из проигравших, первая из выигравших играла со второй из выигравших, а третья из проигравших играла с третьей из выигравших. Однако в этой серии игра проводилась в условиях взаимодействия членов группы. Каждый член группы должен был в процессе игры вытащить карту из колоды и успех группы определялся успехом (везением) каждого члена этой группы. После игры члены группы оценивали свою собственную группу и группу «противника» по той же совокупности прилагательных, которая предлагалась испытуемым для оценки и в первой серии эксперимента. Причем после игры испытуемым из группы, выигравшей в первой серии, было сказано, что они «не проиграли»; испытуемым из проигравшей в первой серии группы было сказано, что они «не выиграли». В третьей группе «выиграли» те, кто выиграл в первой серии эксперимента. Выигрыш и проигрыш определялся специальной последовательностью карт в колодах, которую экспериментаторы составляли перед экспериментом.

Предварительные результаты получились следующими. В первой серии была обнаружена недостаточно выраженная категоризация. Во второй серии в успешных группах обнаружена



явно выраженная категоризация, т.е. успешное взаимодействие усилило категоризацию. Различия в средних значениях статистически значимы. По результатам исследования можно сделать *вывод* о том, что качественные характеристики совместной деятельности (в частности, показатели ее успешности/неуспешности) оказывают существенное влияние на такой социально-психологический феномен, как процесс социальной категоризации в малых группах.

### **Поведение личности в межличностном конфликте в экстремальных условиях жизнедеятельности малой группы**

---

Другой широко используемой в лаборатории моделью исследования совместной деятельности, наряду с «моделью инноваций», является ее анализ в экстремальных условиях жизнедеятельности группы. При этом изучается динамика как личностных, так и групповых феноменов. В.А. Хащенко, в частности, выполнил исследование, посвященное влиянию экстремальных условий жизнедеятельности малой группы на поведение личности в межличностном конфликте [25]. Конфликт является специфической формой совместной активности, а следовательно и определенным состоянием (качеством) феномена совместности. *Целью* исследования стало изучение психологических факторов, оказывающих регулирующее воздействие на поведение личности в конфликте в условиях нарастания психофизиологического утомления членов группы, наряду с изоляцией от привычной социальной среды. В качестве регулирующих факторов предположительно рассматривались психические состояния напряженности и утомления как составляющие общего функционального состояния индивида в экстремальных условиях, а также психологические особенности коммуникативной и эмоционально-волевой сферы личности.

Были выдвинуты следующие *гипотезы*.

1. Под влиянием экстремальных условий жизнедеятельности личности и группы происходит изменение привычных способов поведения личности в ситуации конфликта. Причем влияние психологических свойств личности, в том числе ее эмоционально-волевых и коммуникативных особенностей, на предпо-

чение ею тех или иных способов разрешения конфликта опосредствованно ее актуальным психическим состоянием.

2. Качественное своеобразие психического состояния индивида (в частности, различная выраженность состояний утомления и напряженности) может закладывать тенденции в предпочтении им тех или иных способов поведения в конфликтной ситуации.

3. В экстремальных условиях возрастает регулирующее влияние психофизиологических свойств и состояний человека на динамику социально-психологических (личностных и групповых) явлений. Эмпирически данное положение может быть представлено через возрастание роли психических состояний утомления и напряженности в обуславливании изменений в предпочитаемых формах поведения человека в конфликтной ситуации.

Эмпирические данные были получены в серии из трех многосуточных лабораторных экспериментов, моделирующих различные аспекты жизнедеятельности человека в условиях *режима непрерывной деятельности* (РНД). В этих условиях наиболее существенным фактором, наряду с отрывом от привычной социальной среды, является психофизическое утомление участников эксперимента.

В исследовании использовались следующие *блоки методик*.

1. Опросник К. Томаса, направленный на оценку склонности человека к тем или иным способам поведения в конфликте.
2. Тест интерперсональной диагностики личности (методика Т. Лири в варианте Л.Н. Собчик) и личностный опросник Р. Кеттелла для оценки особенностей коммуникативной и эмоционально-волевой сферы личности.
3. Фрустрационный тест С. Розенцвейга для оценки эмоциональных состояний в типичных ситуациях фрустрации и опросник субъективных состояний САН.

С помощью этой программы выполнено два замера: первый (фоновый) непосредственно перед экспериментом, второй — в условиях РНД (60 часов).

На основе анализа полученных данных выведены следующие *основные результаты*.

1. Экстремальные условия способствуют усилению регулирующего влияния психофизиологических состояний человека

на возникновение и изменение (динамику) социально-психологических явлений. Это прежде всего выразилось в установлении зависимости общей тенденции изменения предпочитаемых форм поведения человека в конфликтной ситуации от особенностей эмоционально-волевой регуляции активности испытываемых в условиях возрастания психофизиологического утомления. В состоянии утомления они характеризуются низким контролем за проявлением эмоций, импульсивностью, сниженным стремлением к следованию социальным нормам, пассивностью, подверженностью влиянию различных ситуационных факторов.

2. Общая тенденция изменения поведения человека в конфликтной ситуации проявляется в снижении стремления к компромиссному варианту поведения, взаимным уступкам в согласовании своих интересов.

3. Индивидуальные различия в переносимости экстремальных условий, которые выражаются в различном соотношении состояний психической напряженности и утомления, определяют динамику предпочтения сотрудничества или избегания в качестве ведущего способа поведения в конфликте. Возрастание стремления к разрешению конфликта с помощью нормативного, социально-желательного способа взаимодействия обусловлено доминированием у индивидов состояния утомления. У лиц, наиболее часто склоняющихся к избеганию конфликта и не стремящихся к его разрешению, определяющее влияние оказывает состояние психической напряженности. Последняя выступает в качестве ведущего компонента актуального функционального состояния индивида.

4. Изменение поведения личности в конфликте по показателям соперничества и приспособления зависит от ряда личностных характеристик. Склонность к проявлениям соперничества как способа разрешения конфликта в экстремальных условиях определяется наличием у человека свойств, предрасполагающих к возникновению трудностей в межличностном общении (факторы Е, F, Н по Кеттеллу). Стремление к приспособлению, т.е. пассивному подстраиванию под интересы другого человека или перекладывание на него ответственности за разрешение конфликтной ситуации, зависит от проявлений аутизма и толерантности к фрустрации (фактор М по Кеттеллу и показатель m по Розенцвейгу).

## Исследование экономического взаимодействия на примере заключения интегративной сделки

---

В последние примерно 15 лет в лаборатории предприняты исследования относительно новых по своему содержанию видов совместной деятельности, которые ранее в отечественной социальной психологии практически не изучались. К ним может быть отнесена, в частности, совместная экономическая деятельность (совместное решение задач экономического содержания).

Е.В. Тугаревой ведутся исследования психологических процессов выбора партнеров по экономическому взаимодействию. С этой целью выполнен теоретический анализ существующих зарубежных подходов в изучении психологических процессов выбора социального объекта, из которого можно заключить, что наиболее продуктивным направлением в разработке данной проблемы является так называемая *«теория перспектив»* Д. Каннемана и А. Тверски. В процессе исследования экономического поведения человека в ситуациях, связанных с риском, эти ученые выявили следующие интересующие нас факты и закономерности.

При оценке человеком возможных экономических исходов последние рассматриваются не с точки зрения их полезности (как утверждает теория полезности), а кодируются как выгоды или потери относительно некоторой нейтральной контрольной точки. Причем потери более преувеличиваются, чем выгоды. Другими словами, на этой стадии ценность приписывается выгодам и потерям более, чем окончательным активам. Люди склонны недооценивать исходы, которые являются только вероятными, по сравнению с исходами, которые могут иметь место наверняка. Эта тенденция, названная авторами *«эффектом уверенности»*, способствует тому, что формируется антипатия к риску в ситуациях выбора, содержащих верные выгоды, и, наоборот, поиск риска в ситуациях выбора, содержащих верные потери. Для того, чтобы упростить выбор между альтернативами, люди часто не обращают внимания на те составляющие, которые являются общими для альтернатив, а фокусируют внимание на тех компонентах, которые их отличают. Этот подход к анализу поведения в ситуациях выбора порождает непостоянство предпочтений, потому что пара перспектив

может быть разложена на общие и отличные компоненты более чем одним способом, а различные варианты такого разложения иногда приводят к различным предпочтениям. Данный феномен был назван «*эффектом изоляции*». Он приводит к изменчивым предпочтениям, когда тот же самый выбор представлен в разных формах.

Наиболее интересным представляется феномен различного отношения и различного подхода к решению при восприятии положительных и отрицательных альтернатив в процессе выбора. Эти различия отмечены во многих других исследованиях, в частности, в работах, посвященных изучению закономерностей социальной перцепции. Например, прийти к убеждению, что оцениваемый человек плохой, людям оказывается легче, чем к убеждению, что этот человек хороший. К тому же они удовлетворяются наличием меньшего объема информации в первом случае, по сравнению со вторым.

В исследовании Е.В. Тугаревой процесс выбора рассматривается как взаимодействие двух противоположных по характеру психологических *процессов предпочтения и отвержения*, т. е. оценка альтернатив с точки зрения их позитивной ценности и негативного веса. Причем предпочтение как результат выбора не обязательно говорит о том, что эта альтернатива оценивается в целом позитивно. Это может быть выбор «из двух зол», где избранная альтернатива оценивается чуть менее негативно, чем отвергнутая. Кроме того, одна и та же альтернатива может вызывать двойственное отношение: и сильное отталкивание, и сильное притяжение.

Вышеизложенные теоретические положения легли в основу *гипотезы* о том, что процессы предпочтения и отвержения являются относительно самостоятельными. При этом критерии предпочтения и критерии отвержения могут не совпадать. Эта гипотеза подтвердилась в эмпирических исследованиях, что является непосредственным дополнением к приведенным выше данным о специфике формирования позитивных и негативных суждений об объектах, специфике реакций на выгоды и потери.

Кроме того, было выдвинуто предположение, что существуют различные типы выбора, в зависимости от соотношения процессов предпочтения и отвержения. В результате исследования были выделены *четыре основных типа выбора*: с доминированием



процесса предпочтения, с доминированием процесса отвержения и два типа с различным сочетанием двух этих процессов.

Е.В. Тугаревой была также разработана оригинальная модель экспериментального исследования экономического взаимодействия, в соответствии с которой предпринималось изучение социально-психологических факторов успешности экономического взаимодействия в предпринимательской деятельности (на примере *заключения экономической сделки*). Экспериментальные исследования подобного рода построены на использовании реальных денег. Это активизирует психологические механизмы экономического поведения, поскольку соглашение, достигнутое в переговорах по заключению сделки, включает вполне реальный денежный выигрыш или проигрыш. Кроме того, эксперимент позволяет смоделировать ситуации, которые имеют место в реальной жизнедеятельности людей.

В разработке данной модели учитывалось следующее принципиальное положение: люди, вступающие в экономические переговоры в реальных жизненных ситуациях, не являются «одиночками», а выступают как представители определенных социальных групп (например, фирм). На их поведение в процессе заключения сделки влияет как сам факт принадлежности к группе, интересы которой представляет участник сделки, так и характеристики самой этой группы (например, взаимоотношения, сложившиеся в конкретной фирме). Кроме того, группа может сама выдвигать своего представителя. Следовательно, предполагается, что группа на него возлагает ответственность за результаты заключаемой сделки, а он становится зависимым от мнения и оценок своей группы.

Представляют также интерес отношения, складывающиеся между непосредственными участниками сделки (теми, кто ведет переговоры). До сих пор остается малоизученным психологический процесс взаимодействия между ними в ходе заключения сделки, т. е. тот процесс, который и составляет реальную совместную активность и характеризуется определенным качеством совместности. Внимание при этом уделялось в основном результативным показателям заключения сделки.

Исходя из вышеизложенного, за основу экспериментальной модели взята *модель интегративной сделки*. Ее главной характеристикой является то, что обе стороны не могут получить приращение своих средств отдельно друг от друга, а только



в результате совместной активности, т. е. определенного взаимодействия. В качестве примера реальной ситуации можно привести заключение контракта о совместной деятельности для достижения определенной цели (например, для совместной разработки месторождения).

Последствия совместной деятельности в действительности носят вероятностный характер, т. е. возможны как получение прибыли, так и убытки. Степень риска при этом может быть различной в разных конкретных условиях. Наличие риска приводит к тому, что возникает необходимость определить в соглашении не только долевое соотношение сторон в разделе прибыли, но также соотношение их участия в покрытии убытков.

Вклад в совместное дело каждой из сторон может быть неравнозначным не только в количественном выражении (деньгах), но и в содержательном плане, что обычно порождает различия в понимании ценности вклада своей и другой стороны и, соответственно, способствует возникновению серьезных разногласий при заключении экономической сделки.

Для достижения цели исследования целесообразно было сконструировать такую ситуацию, которая позволила бы получить развернутый процесс экономического взаимодействия и учитывала бы описанные выше характеристики реальных ситуаций заключения сделок. Поэтому в экспериментальную схему исследования были введены следующие элементы:

- ситуации заключения сделок с различной степенью риска;
- условия, обеспечивающие содержательную неравнозначность вклада сторон;
- обязательная выработка соглашения по долевному участию сторон в разделе прибыли и возмещении убытков.

Разработанная модель экспериментального исследования экономического взаимодействия (сделки) может рассматриваться в качестве решения самостоятельной теоретико-методической задачи, представляющей интерес не только для исследователей, разрабатывающих данное научное направление, но и для более широкого круга специалистов по экономической психологии.

### **Роль социально-экономических и социально-психологических факторов в стабилизации современной семьи**

---

Наряду с изучением реальных трудовых и искусственно создаваемых групп, в лаборатории интенсивно разрабатывается научное направление по исследованию психологии семьи как малой группы, характеризующейся конкретными формами совместной активности и качеством ее совместности. Под научным руководством В.П. Левкович было завершено исследование роли супружеских отношений в стабилизации городской семьи (на примере Вьетнама), непосредственным исполнителем которого была аспирантка лаборатории Нго Тхи Туан Зунг [11].

Одной из задач данного исследования являлось сопоставление на теоретическом и эмпирическом уровнях роли социально-экономических и социально-психологических факторов в стабилизации современной городской семьи. В задачи входило также рассмотрение роли супружеских отношений в стабилизации/дестабилизации вьетнамской семьи в условиях происходящих в ней современных этнокультурных процессов.

Важность решения поставленных задач была обусловлена тем, что:

- 1) до последнего времени среди ученых, разрабатывающих психологические проблемы семьи, популярна точка зрения о приоритете социально-экономических факторов над социально-психологическими в регулировании брачно-семейных отношений;
- 2) ни в отечественной, ни в западной социальной психологии не было выполнено ни одного конкретного эмпирического исследования, направленного на сопоставление влияния социально-экономических и социально-психологических условий жизни семьи на показатели ее стабильности.

На рубеже 80 — 90-х годов XX в. вьетнамская семья претерпевала серьезные изменения как под влиянием глобальных процессов развития общества (урбанизация, усиление миграционных процессов, увеличение числа работающих женщин вне дома), так и на основе изменения образа жизни семьи, наиболее

существенными элементами которого являлись ослабление контроля за поведением супругов со стороны ближайшего социального окружения, юридическое равенство супругов и т. д. Происходил реальный процесс трансформации семьи из традиционно-авторитарного в более демократический эгалитарный тип ее организации, где все большее значение в ее функционировании приобретали межличностные психологические отношения супругов. Поэтому, определяя предмет исследования, В.П. Левкович и Нго Тхи Туан Зунг исходили из следующего: демократизация современной семьи привела к тому, что стабильность брака поддерживается не столько внешними силами принуждения к его сохранению, сколько внутренними адаптационными механизмами, основой которых является супружество. В современном браке основной силой, препятствующей его разрушению, являются позитивные супружеские отношения, основанные на любви и психологической совместимости супругов, которая в значительной мере определяется возможностью совместного удовлетворения основных потребностей: в общении, в познании, в защите «Я-концепции», материальных, ролевых и др.

*Основная гипотеза исследования:* в каждом из трех выделенных типов семей (стабильные, проблемные, нестабильные) социально-экономические факторы, влияющие на уровень стабильности семьи, действуют опосредствованно, через факторы социально-психологические (характер взаимоотношений супругов, успешность их взаимной адаптации, особенности их взаимоотношений с ближайшим социальным окружением).

Были выдвинуты также *частные гипотезы:*

- 1) неблагоприятные социально-экономические показатели жизни семьи (низкий доход на каждого члена семьи, плохие жилищные условия и т.п.) не нарушают высокого уровня стабильности семьи, если они компенсируются благоприятными социально-психологическими факторами: позитивными супружескими отношениями, высоким уровнем взаимной адаптации, наличием взаимопонимания и эмоциональной привлекательности партнеров друг для друга;
- 2) в проблемных и особенно нестабильных семьях неблагоприятные социально-экономические условия жизни семьи действуют более разрушительно, чем в стабильных, по-

скольку они не компенсируются позитивными социально-психологическими факторами в результате негативного характера супружеских отношений, низкого уровня взаимной адаптации супругов и их слабой психологической совместности;

- 3) благоприятные социально-экономические условия жизни семьи не являются гарантией высокого уровня ее стабильности при наличии негативных психологических взаимоотношений в супружеской диаде.

Основным методом исследования послужил *опросник по изучению межличностного семейного конфликта* (МСК), разработанный В.П. Левкович и О.Э. Зуськовой [10]. Текст опросника был переведен на вьетнамский язык и адаптирован к вьетнамской выборке.

Основу исследования составило *теоретическое положение* о том, что характер супружеских отношений определяется наличием или отсутствием противоречий в потребностной сфере супругов. Отсутствие явно выраженных противоречий или их незначительный уровень позволяет партнерам удовлетворять свои ведущие потребности, что создает базу для гармонических супружеских отношений. Наличие существенных противоречий в потребностной сфере супругов способствует возникновению напряженности в их отношениях, провоцирует конфликты и т. п.

*Объект исследования* составили молодые (возраст супругов не превышал 35 лет) вьетнамские семьи, проживающие в Ханое, имеющие детей, состоящие в первом браке. Выбор данной возрастной группы обусловлен тем, что основной процент разводов во Вьетнаме приходится на молодые семьи. Была обследована случайная выборка, включающая 64 супружеские пары. Все респонденты были представителями интеллигенции, имели высшее или среднее специальное образование.

На основании эмпирических данных, полученных с помощью методики МСК, была осуществлена *категоризация* обследованных супружеских пар, т.е. отнесение их на основе ряда психологических параметров к одной из трех групп семей: стабильных, проблемных или нестабильных.

Указанное группирование супружеских пар проводилась внутри двух равных групп семей по 32 семьи в каждой, разделенных на основе уровня их социально-экономических условий,

т. е. наличия или отсутствия в семье благоприятных или неблагоприятных социально-экономических показателей (доход на члена семьи и жилищные условия). Выполненная типологизация супружеских пар позволила выявить роль супружеских отношений в стабилизации/дестабилизации семьи, а также сопоставить влияние социально-экономических и социально-психологических факторов на показатели стабильности семей трех типов (стабильных, проблемных, нестабильных).

Полученные данные подтвердили общую гипотезу об опосредствованном характере воздействия социально-экономических факторов на уровень стабильности семьи.

1. Из 32 семей с благоприятными социально-экономическими условиями жизни только 7 семей являлись стабильными, а остальные 25 семей относились к проблемным и нестабильным семьям, несмотря на материальную обеспеченность и хорошие жилищные условия. В то же время в группе семей с неблагоприятными социально-экономическими показателями число стабильных составило 11 семей, т. е. больше, чем в группе семей, не испытывающих материальных затруднений.

2. В группе проблемных семей с неблагоприятными социально-экономическими условиями жизни нет острых противоречий между супругами в сфере материальных потребностей. Источник конфликтов супругов в этих семьях лежит не столько в области материальных трудностей, сколько в сфере межличностных психологических отношений.

3. В проблемных семьях с неблагоприятными социально-экономическими условиями жизни имел место более низкий показатель уровня конфликтности, чем в проблемных семьях с благоприятными социально-экономическими условиями.

Эти данные были интерпретированы как подтверждение выдвинутого исследователями положения об опосредствованном (через социально-психологические феномены) влиянии социально-экономических факторов на уровень стабильности семьи.

В исследовании подтвердилась также гипотеза о том, что в семьях с неблагоприятными социально-экономическими условиями жизни материальные трудности часто не приводят к дестабилизации семьи, нивелируясь благоприятными социально-психологическими факторами. Совпадение эмпирических показателей в хорошо и слабообеспеченных стабильных семьях



свидетельствует о том, что семьи с неблагоприятными социально-экономическими условиями жизни могут успешно преодолевать жизненные трудности благодаря позитивным психологическим взаимоотношениям супругов: взаимопониманию, доверию, психологической помощи и поддержке, высокому уровню культуры общения и т. п.

Исследование показало, что в стабильных семьях, независимо от уровня их социально-экономического благополучия, супруги находят взаимоприемлемые решения спорных проблем, что приводит к конструктивному разрешению возникающих в этих семьях конфликтов. Это помогает супругам сформировать единые позиции, способствующие удовлетворению их совместных потребностей в браке и успешной взаимной адаптации.

Полученные результаты подтвердили и гипотезу о возможности низкого уровня стабильности семьи при наличии в ней благоприятных социально-экономических условий жизни. Эмпирически это нашло подтверждение в том, что в группе семей с благоприятными социально-экономическими условиями жизни проблемные и нестабильные семьи составляют 75% от общего числа семей этой группы. Взаимоотношения супругов в нестабильных и проблемных семьях, отличающихся хорошими материальными и жилищными условиями, носят негативный характер, что выражается в низком уровне их взаимопонимания, во взаимном недоверии, отсутствии внимания друг к другу, заботы, психологической поддержки партнеров, в снижении их взаимной эмоциональной привлекательности. Конфликты, протекающие на фоне негативных отношений супругов, их взаимной неудовлетворенности и ослабления эмоциональной привлекательности, обычно приводят не к решению возникающих в семье проблем, а к выяснению отношений между супругами и носят деструктивный характер.

Таким образом, исследование подтвердило значительную роль социально-психологических факторов в жизни вьетнамской семьи, показав, что в комплексе причин, способствующих ее укреплению или распаду, социально-экономические факторы действуют не изолированно, а в сложной интеграции с социально-психологическими условиями жизни семьи, нередко оказывающими решающее влияние на процессы ее стабилизации или дестабилизации. Исследование показало, что постановка вопроса о возрастании роли социально-психологических



факторов в стабилизации вьетнамской семьи стала возможной лишь в силу социокультурных изменений, которые происходят в ней в настоящее время.

### **Психология предпринимательства как формы совместной активности**

---

В лаборатории социальной психологии продолжали разрабатываться также проблемы политической психологии в широком ее значении. Это научное направление было представлено прежде всего получившими известность исследованиями С.К. Рощина и его учеников. В частности, им был выполнен социально-психологический анализ исследований личности западного предпринимателя. По мнению автора данного исследования, только при формальном подходе эта тема, стоящая на стыке экономической, организационной и политической психологии, не имеет прямого отношения к вопросам политической психологии. Если учесть, что успешное решение проблемы предпринимательства в современной России стало ключевым вопросом ее будущего и что в политической жизни сегодняшнего дня роль предпринимателя уже приобрела весьма весомый характер, то можно признать актуальность проведенного исследования как политико-психологического. Тем более, что подлинное (не спекулятивное) предпринимательство, всегда несущее в себе черты экономического и социального лидерства, которые имеют немало общего с лидерством политическим [19], при этом характеризуется и определенной формой совместной активности, а следовательно, и феноменом совместности.

Специфика *предпринимательского лидерства* как формы совместной активности, по нашему мнению, состоит в том, что проявляется оно по отношению к другим группам производителей на рынке товаров и услуг в виде организации инновационного производства. Конечно, данный вид лидерства характеризуется и общими качествами, типичными для других его видов. Как обычно, проявляются эти лидерские качества предпринимателей по отношению к различным группам наемных работников (менеджерам, рядовым исполнителям и т. д.).

Исследование позволило выявить, что представления о психологии предпринимателей в разных странах и в разных истори-

ческих условиях складывались неоднозначно и в соответствии с ними формировались специфические подходы к анализу предпринимательства, характеризующиеся различными национально-культурными особенностями [28]. Последние обычно проявлялись в общественном и групповом сознании и отражались вполне определенным образом на стратегии экономического развития конкретных стран. Огромную роль при этом всегда играла государственная политика в отношении частного предпринимательства. Данный результат исследования говорит о необходимости конкретного изучения исторического опыта российского предпринимательства и опыта реализации государственной политики в сфере предпринимательства в различных странах.

Анализ результатов социально-психологических исследований предпринимательства в США и других странах позволил С.К. Рошину сделать ряд важных предварительных *выводов* [19].

1. С точки зрения личностных и прежде всего мотивационных особенностей подлинного предпринимательства (обязательно нужно различать предпринимателя-организатора производства и предпринимателя-спекулянта), предпринимателем может стать либо человек с природно обусловленными, а затем развитыми специфическими психологическими качествами, либо человек, воспитанный с детства в таких условиях, которые формируют самостоятельность в принятии решений, чувство ответственности и независимость в сочетании с уважением к социальным нормам.

Комплекс выделенных личностных качеств предпринимателя и их анализ позволит:

- а) выработать более осмысленный подход к профессионально-психологической диагностике предпринимателей;
- б) более четко определить стратегию профессионального образования потенциальных предпринимателей, а также современных менеджеров;
- в) наметить пути стратегической перестройки воспитания детей в семье и школе, поскольку качества, свойственные предпринимателю, важны и для многих других профессий.

2. Государственная политика является решающим фактором в деле развития предпринимательства в любой стране. От того,

какие условия создаются государством, зависит, станет ли потенциальный предприниматель реальным, и какой характер примет в целом предпринимательство как форма человеческой активности. Как показал проанализированный опыт России первой половины 90-х годов XX века, условия были созданы главным образом для непроизводительного, финансового предпринимательства, а на пути предпринимателей-производителей оказывалось чрезвычайно много препятствий, в том числе искусственных.

3. Ошибочной представляется центральная идея отечественной пропаганды, выдвигавшей в качестве главного стимула развития предпринимательства владение собственностью. На самом деле, частная собственность лишь необходимое условие предпринимательства, а реальным стимулом является прежде всего возможность свободной, творческой деятельности. Отсюда необходимо, по мнению С.К. Рощина, изменить подход к идеологии и психологии предпринимательства, сместив акценты с идеи собственности на идею свободного производительного творчества как решающего фактора развития предпринимательства. Это важно и для многих других профессий, при занятиях которыми человек совсем не обязательно должен быть собственником.

4. Важно более четко определить отношение к социальному статусу и социальной роли современного российского предпринимателя. Не личное материальное благосостояние и быстрое обогащение (наряду со случайными благотворительными акциями), которые усиленно рекламируются отечественными средствами массовой информации, должны быть символами российского предпринимателя, а прежде всего его роль лидера в развитии производства и экономики страны.

5. Не только свободный предприниматель, но и менеджер в государственном учреждении и на предприятии может (и должен) обладать предпринимательской психологией. Однако для этого необходим серьезный пересмотр теории и практики управления в современных условиях, так как традиционная система управления не только в нашей стране, но и на западных предприятиях по самой своей природе чаще всего направлена в лучшем случае на сдерживание и ограничение индивидуальной творческо-предпринимательской инициативы из-за чрезвычайно высокой степени регламентации функциональных отношений в организации.

Работа С.К. Рощина стала одним из первых исследований в лаборатории по социально-психологическим проблемам предпринимательства, повлекшим за собой целый ряд конкретных эмпирических разработок [4, 7, 16, 18, 23].

## Вместо заключения

---

Тенденции развития мировой и отечественной социальной психологии, а также социально-психологических исследований в Институте психологии РАН чрезвычайно тесно взаимосвязаны, хотя при этом сохраняется и некоторая специфика последних, состоящая в специальном изучении феномена совместности, характерного для различных форм совместной активности социальных групп.

В настоящее время в мировой социальной психологии фактически завершился процесс дифференциации, с одной стороны, исследовательской социальной психологии, включающей теоретическую и экспериментальную, а с другой стороны — практической. В организационном плане они стали существовать как две относительно самостоятельные социально-психологические отрасли. Этот процесс коснулся развития и отечественной социальной психологии, особенно в последние примерно 10 лет. Этому способствовали разные источники финансирования, разные принципы организации исследований (анализа), разная подготовка специалистов и образование разных профессиональных ассоциаций (исследователей и практиков). В лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии РАН программы фундаментальных и практически ориентированных исследований (последние реализуются через различные формы консультирования) на данный момент также дифференцированы, в отличие от 80-х годов, когда практический выход планировался фактически по каждому исследованию.

В мировой социальной психологии преимущественный интерес проявляется к экспериментальным (лабораторным) исследованиям. В отечественной же социальной психологии и в Институте, в частности, сохраняется взаимодополняющее сочетание экспериментальных исследований в лабораториях и эмпирических исследований в естественных («полевых»)

условиях, хотя проведение последних все чаще вызывает трудности.

Фундаментальные исследования в социальной психологии находятся в настоящее время на стадии накопления новых экспериментальных и эмпирических данных, что в ближайшем будущем потребует их теоретического осмысления и обобщения. Собственно теоретические исследования в основном ведутся в области истории социальной психологии, а также в формирующихся пограничных с социальной психологией отраслях, — например, в экономической психологии [3; 17].

В мировой социальной психологии преимущественное развитие имеют не столько классические (традиционные) отрасли социальной психологии (социальная психология личности, психология интерперсональных процессов, психология малых и больших групп, психология межгрупповых отношений), сколько ее различные «периферийные» отрасли, возникшие на стыке со смежными науками. К ним прежде всего относятся три следующие пограничные психологические отрасли: организационная, политическая и экономическая психология. В каком-то смысле, здесь имеется некоторое отставание отечественной социальной психологии, хотя процесс развития конкретных ее отраслей идет в том же направлении. В нашей стране в 70-е годы оформилась и набрала силу психология управления, в 80-е годы стала развиваться политическая психология, а в конце 80-х годов, можно сказать, возродилась отечественная экономическая психология. Поэтому главной тенденцией развития социальной психологии в Институте психологии РАН является преимущественное развитие пограничных с ней отраслей — организационной [2; 20] и упоминавшейся выше экономической психологии. Среди основных направлений исследования выделены: социально-психологические факторы экономического сознания и поведения личности и группы в условиях социально-экономических изменений в обществе, социально-психологические закономерности межличностного, внутригруппового и межгруппового экономического взаимодействия, а также социально-психологический анализ различных форм лидерства. В связи с интенсивным развитием организационной, политической и экономической психологии появились и новые объекты социально-психологических исследований: новые политические деятели (кандидаты в различные органы власти), предпри-



ниматели малого и среднего бизнеса, различные субъекты экономических переговоров и сделок, новые собственники (арендаторы, кооператоры, акционеры) и т. д.

Динамика развития мировой и отечественной психологии была такова, что постепенно специалисты переходили от преимущественного исследования социальной психологии личности к анализу психологии малых групп, а затем — так называемых средних и больших групп. Последнее стало наиболее типичным для 80-х — 90-х годов XX в., т. е. постепенно возрастал размер общности (группы), подвергавшейся социально-психологическому анализу. Эта же тенденция оказалась характерной и для социально-психологических исследований в Институте психологии РАН: имеется в виду изучение избирателей, участвовавших в политических выборах; предпринимателей и наемных работников, занятых трудом; населения, проживающего на радиоактивно загрязненных территориях, и т. п. С возрастанием размера анализируемой общности возникали серьезные методические трудности, а также необходимость перехода к иной организации социально-психологических исследований. Переход к анализу больших групп неизбежно сопровождался выделением и новых социально-психологических феноменов, выдвигавшихся на первый план исследований по степени их значимости, например: социально-психологического состояния напряженности не только малых, но и больших групп, не только внутригрупповых, но и межгрупповых отношений и др. Именно эти феномены постепенно оказались в эпицентре исследований специалистов лаборатории социальной психологии в 90-е годы XX в. и в начале XXI в.

В теоретическом плане чрезвычайно важно то, что как за рубежом, так и в нашей стране постепенно изменяется (и этот процесс еще не завершен) в целом научный статус социальной психологии, ее место в системе психологических и общественных наук. Если исторически она возникла как смежная дисциплина между психологией и социологией, то в настоящее время социальная психология может рассматриваться как смежная (пограничная) наука на стыке психологии с общественными науками в целом. Психологические дисциплины (политическая, экономическая, организационная, юридическая, историческая, нравственная и др.), пограничные с соответствующими общественными науками, составляют прежде всего систему отраслей современной социальной психологии.



## Литература

1. Бригадная форма организации труда в разных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
2. Журавлев А.А. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
3. Журавлев А.А., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
4. Журавлев А.А., Позняков В.П. Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия. М.: ИП РАН, 1995.
5. Журавлев А.А., Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в условиях изменения форм собственности // Психологический журнал. 1992. Т. 13. № 4. С. 24 – 32.
6. Журавлев А.А., Тугарева Е.В. Психологические факторы принятия решения о выборе руководителя из нескольких кандидатур // Практическое мышление: функционирование и развитие. М.: ИП АН СССР, 1990. С. 68 – 75.
7. Купрейченко А.Б. Отношение личности к соблюдению нравственных норм в зависимости от психологической дистанции (у предпринимателей и менеджеров). Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
8. Лебедев А.Н. Влияние группового планирования на эффективность совместной деятельности производственной бригады. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1987.
9. Лебедев А.Н., Лаврененко И.И. Прогнозирование межличностных конфликтов в условиях нововведений // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989. С. 42 – 54.
10. Левкович В.П., Зуськова О.Э. Методика диагностики супружеских отношений // Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: ИП АН СССР, 1990. С. 90 – 109.
11. Левкович В.П., Нго Тхи Туан Зунг. Роль супружеских отношений в стабилизации вьетнамских семей с разным экономическим положением // Социальная психология экономического поведения / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1999. С. 199 – 208.
12. Ломов Б.Ф. Методологические проблемы социальной психологии // Психологический журнал. 1987. Т. 8. № 3. С. 21 – 32.
13. Ломов Б.Ф. Общение и социальная регуляция поведения // Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. М.И. Бобнева, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1976.
14. Ломов Б.Ф. Особенности познавательных процессов в условиях общения // Психологический журнал. 1980. Т. 1. № 5. С. 26 – 42.
15. Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в трудовом коллективе в условиях организационно-экономического нововведения: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1991.
16. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001.
17. Проблемы экономической психологии. Том 1 / Отв. ред. А.А. Журавлев, А.Б. Купрейченко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.

18. Психология предпринимательской деятельности / Под ред. В.А. Бодрова. М.: ИП РАН, 1995.
19. Рощин С.К. Психология предпринимательской деятельности // Психологический журнал. 1993. Т. 14. № 5.
20. Современные проблемы психологии управления / Отв. ред. Т.П. Емельянова, А.А. Журавлев, Г.В. Телятников. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002.
21. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.А. Журавлев. М.: Наука, 1987.
22. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987.
23. Филинкова Е.Б. Социально-психологические характеристики предпринимателей с разным уровнем удовлетворенности предпринимательской деятельностью: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
24. Хащенко В.А. Влияние социально-психологических свойств совета бригады на эффективность управления производственным коллективом: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1986.
25. Хащенко В.А. Динамика разрешения межличностного конфликта в экстремальных условиях жизнедеятельности // Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Социум; Изд-во «Институт психологии РАН», 2001. С. 136—148.
26. Шорохова Е.В. Вклад Б.Ф. Ломова в разработку проблем социальной психологии // Труды Института психологии РАН. Т. 2. М.: ИП РАН, 1997. С. 316—322.
27. Шорохова Е.В. Исследования личности в группе в истории отечественной социальной психологии в 20-х — 50-х годах XX века // Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Социум; Изд-во «Институт психологии РАН», 2001. С. 12—35.
28. Шорохова Е.В. К истории исследования предпринимательских общностей в России // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996. С. 144—151.



## РАЗДЕЛ ВТОРОЙ

### ПСИХОЛОГИЯ КОЛЛЕКТИВА КАК СУБЪЕКТА СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

---



## ГЛАВА 5    СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ПСИХОЛОГИИ КОЛЛЕКТИВА

### Введение

---

Под системным подходом понимается методологическое направление в науке, одна из основных задач которого заключается в разработке и применении специальных методов исследования, позволяющих интегрировать многообразные знания о сложно-организованных и развивающихся объектах — системах. В социальной психологии к последним относятся прежде всего разного размера социальные группы, — в частности, трудовые коллективы. Главное функциональное предназначение системного подхода к исследованию социально-психологических объектов состоит в объединении сложившихся многообразных подходов к изучению социально-психологических явлений, в интеграции разнородных знаний об этих явлениях. Причем системный подход как метод, своеобразный инструмент познания может быть применен как на стадии анализа уже полученных многообразных данных, так и при планировании и организации самого исследования с целью получения таких данных.

Необходимо, к сожалению, констатировать отсутствие в настоящее время крупных работ, специально посвященных роли системного подхода в социальной психологии, хотя данный вопрос рассматривался в целом ряде исследований, представляющих большой интерес [7; 10; 26-28]. Такое положение сложилось в условиях, когда этот подход занял ведущее место в философии [4; 19; 54], получил широкое признание в социологии [3; 34; 35; 42; 49], науке управления [8; 13; 25], экономике [1] и др. По-прежнему он занимает ведущие позиции и в общей теории психологии [5; 21-23; 53].



Основная *проблема* данной главы заключается в том, чтобы раскрыть роль системного подхода в изучении психологии трудового коллектива, что означает, во-первых, выявить возможности и следствия реализации системных принципов в такого рода исследовании, во-вторых, показать продуктивность использования специфических понятий («система», «подсистема», «структура», «элемент», «целостность», «связи», «отношения» и др.).

### **Обоснование необходимости использования системного подхода в исследовании психологии коллектива**

---

Прежде всего следует остановиться на том, почему возникает необходимость обращения к методологическим положениям системного подхода при исследовании психологии трудового коллектива.

Исторически сложилось так, что длительный период социальная психология коллектива формировалась и развивалась на основе изучения преимущественно учебных коллективов школьников и студентов [18; 26; 37; 50-52]. Данный объект естественно и неизбежно вносил три принципиальных ограничения: во-первых, по возрасту это в основном подростковые и юношеские коллективы; во-вторых, по виду деятельности — учебные и игровые; в-третьих, по продолжительности своего существования — временные группы. Перечисленные ограничения неизбежно обусловили определенную совокупность социально-психологических явлений, избираемых в качестве специальных предметов исследования: межличностные отношения, симпатии — антипатии, лидерство, сплоченность, единство, референтность и т. д. Феномен межличностных отношений оказался доминирующим в изучении психологии коллектива и был выделен в качестве главного предмета. Такое его понимание закономерно определило структуру учебных пособий по психологии коллектива [37; 43].

Существуют точки зрения, согласно которым в качестве центрального социально-психологического явления рассматривается, например, общение между людьми [33], а также и другие точки зрения на предмет социальной психологии [2; 17; 20; 23].

В последние годы накопилось достаточно много противоречивых фактов, которые труднообъяснимы или совсем не объяс-

нимы в контексте ранее сложившихся представлений, если речь идет не об учебных и спортивных, а о трудовых коллективах. Приведем некоторые результаты конкретных социально-психологических исследований, полученных в том числе в лаборатории социальной и экономической психологии ИП РАН [11; 38; 44-48].

1. При изучении молодежных трудовых коллективов были обнаружены высокие показатели состояния межличностных отношений и общения в них, с одной стороны, и низкие показатели совместной трудовой деятельности — с другой. В групповом сознании фактически происходит смещение задач функционирования коллектива с трудовой деятельности на общение и взаимоотношения, от которых члены таких коллективов получают большое удовлетворение. Значение последних феноменов субъективно гипертрофируется, они могут становиться как бы самоцелью. В таком случае имеют место высокая сплоченность, идентификация личности со своим коллективом, привязанность к нему. Как правило, в нем формируется референтная группа для большинства его членов и т. п., однако показатели трудовой деятельности при этом остаются низкими. Если судить по социально-психологическим характеристикам межличностных отношений и общения, то описанные выше коллективы должны быть названы высокоразвитыми, что реально не соответствует действительности, т. е. исходное теоретическое положение и конкретные эмпирические факты оказываются несовместимыми друг с другом. Такие противоречия, первоначально полученные на молодежных группах, стали обнаруживаться также в ходе исследования трудовых коллективов, которые имеют нечетко оформленные и трудно контролируемые конечные результаты своей работы (например, коллективы инженеров или управленцев).

2. Существует и другая совокупность фактов: когда высокоэффективная совместная деятельность имеет место в группах, в которых люди недостаточно знают друг друга, а в некоторых случаях даже не знакомы. Такие результаты были получены: при изучении первичных воинских групп, временно работающих в отрыве от основного подразделения; на экспериментальных выборках, члены которых высокомотивированы на участие в совместной деятельности и на достижение высокого конечного результата; на временных трудовых коллективах,

включающих специалистов высокой профессиональной квалификации. Результаты этих исследований показали, что, по мере того как люди узнают друг друга и между ними определяются отношения (в том числе с положительным знаком), показатели их совместной деятельности не обязательно будут улучшаться. Нередко они остаются прежними или, более того, даже снижаются по сравнению с их первоначальным уровнем.

Межличностные отношения и общение в подобных случаях либо вообще не поддаются оценке из-за их несформированности, неразвитости, либо могут рассматриваться как незначимые. Если эти социально-психологические феномены считать главными в оценке, то описанные выше группы вообще не являются коллективами, хотя они высокоэффективно реализуют те основные функции, ради которых и создаются в обществе. Следовательно, возникает противоречие, при котором одно положение исключает другое.

3. Еще одна группа фактов относится к исследованиям становления и развития трудовых производственных коллективов. Результаты не подтверждают представлений об этом процессе, как о постепенном прогрессивном изменении социально-психологических феноменов — межличностных отношений, сплоченности, совместимости, социально-психологического климата и т. д., которые ранее были положены в основу разделения групп на «собственно коллективы», «еще не коллективы», «не коллективы», «антиколлективы» и т. п. (Аналогичный подход, дифференцирующий людей на «личности» и «не личности», значительно раньше был сформулирован в психологии личности и серьезно критиковался.) Дело в том, что по отношению к временным группам школьников или студентов, занятых учебной или игровой деятельностью, такие представления, возможно, адекватно отражают и объясняют процесс их развития, однако они вступают в противоречие с реальностью при изучении трудовых производственных коллективов. Данный вопрос ниже будет рассмотрен специально. Примеров таких несоответствий, имеющих место в социальной психологии трудовых коллективов, можно привести немало.

Из вышесказанного следуют некоторые *предварительные выводы*. Во-первых, социально-психологические закономерности, полученные на одном виде коллективов (например, на временных учебных), оказываются не переносимыми автома-

тически на другие виды (например, на трудовые коллективы). Во-вторых, некоторые теоретические положения (например, деление производственных групп на «коллективы и «не коллективы»), множившиеся в социальной психологии, оказались не согласованными с концептуальными представлениями, сформулированными в смежных — экономической и социологической — науках. В-третьих, при исследовании психологии трудового коллектива явно недостаточным оказывается анализ преимущественно состояния таких феноменов, как межличностные отношения и общение. Существует настоятельная потребность в специальной оценке коллектива как субъекта совместной трудовой деятельности.

Разрешение накопившихся противоречий видится в том, чтобы вводить новые основания в изучение психологии трудовых коллективов, которые могут либо заменить прежние, либо существенно дополнить их.

В этой связи необходимо выделить некоторые тенденции, которые постепенно складывались (и этот процесс далеко не завершен) в последние 25 лет. Преимущественно усилиями ленинградской социально-психологической школы под руководством Е.С. Кузьмина, А.Л. Свенцицкого, В.Е. Семенова и сотрудников Института психологии АН СССР (а позднее РАН) под руководством К.К. Платонова и Е.В. Шороховой главный объект исследования смещался с учебных групп школьников и студентов на трудовые коллективы как основной их вид в современном обществе [17; 36; 38-40; 44-48]. Предмет анализа постепенно мигрировал из области межличностных отношений и общения в сферу совместной трудовой деятельности, т. е. ведущей формы активности человека и человеческих общностей [4; 9; 12; 14; 15; 24; 29; 31; 32; 41; 50]. В этот период наиболее интенсивно развивались прикладные направления: психология управления и социальная психология труда [15; 16; 25; 36; 40; 44-47]. Так как практические задачи по сути своей являются комплексными, то в процессе их решения наметилась интеграция психологов с экономистами, социологами и специалистами по управлению и др. [34; 35; 38; 42; 45]. Готовность к такой интеграции наиболее ярко проявилась в исследованиях А.И. Китова, Е.С. Кузьмина, Б.Ф. Ломова, В.В. Новикова, А.В. Филиппова и многих других психологов, интересующихся проблемами психологии трудового коллектива.

Все это способствовало поиску новых оснований в исследовании психологии трудовых коллективов, позволяющих разрешить накопившиеся противоречия. На современном этапе развития социальной психологии как науки методологическим подходом, адекватным решению данной задачи, является, с нашей точки зрения, именно системный подход. Системы конструируются человеком именно тогда, когда возникает проблемная ситуация (противоречия между важнейшими потребностями и отсутствием готовых средств для ее достижения). Система во всем многообразии ее аспектов и является воплощением единства цели и средств. Она — средство решения проблемы [4, с. 159].

Сам коллектив как объект исследований со временем существенно изменялся (фактически становился иной системой), особенно с развитием коллективных форм организации труда и внедрением новых экономических отношений (в частности, различных форм собственности и т. п.). «Конструирование» некоторых новых элементов в системе научных знаний о психологии коллектива (безусловно, на основе и с учетом ранее существовавших представлений) есть конкретный путь разрешения сложившейся проблемной ситуации.

Следовательно, системный подход в социальной психологии необходим для того, чтобы, во-первых, объяснить новые результаты и противоречия, полученные в исследовании трудового коллектива, во-вторых, раскрыть системные основания его анализа, в-третьих, преодолеть рамки его узкопсихологического рассмотрения, выделив интегральную совокупность различных аспектов изучения.

### **Совместная деятельность как главное основание системообразования трудового коллектива**

---

Системный подход в исследовании психологии трудового коллектива требует его рассмотрения прежде всего в следующих планах: 1) как самостоятельного образования, обладающего специфическими закономерностями; 2) как части большего целого, в качестве которого последовательно могут выступать разные общности; 3) как результата взаимодействия коллектива с отдельными его элементами и подсистемами (членами или их микрогруппами); 4) в соотношении с внешними условиями



формирования коллектива как системы, — в частности, его взаимодействия с другими трудовыми общностями.

Системный принцип многоплановости в исследовании данного объекта реализуется пока не полностью и как бы «по частям», т. е. каждое из перечисленных выше направлений (анализ психологической структуры коллектива, проблем его взаимодействия с обществом и личностью, психология межгрупповых отношений и др.) относительно самостоятельно. В настоящее время трудно привести пример многопланового исследования, хотя именно в этом направлении, видимо, должна развиваться психология коллектива.

При изучении трудовых коллективов следует определить фактор, объединяющий многочисленные явления в целостность [22, с. 96]. По нашему мнению, таковым является *совместная деятельность*. Она есть главное, ведущее основание, на котором становится, функционирует и развивается трудовой коллектив. Он образуется не для общения людей, а для выполнения общественно значимой деятельности, в процессе которой люди вступают в различные виды связей друг с другом.

Современный анализ позволяет в основном согласиться с высказыванием А.И. Китова, что «социальные психологи предпочитают отвлечься от труда и оперировать понятием коллектив, лишенным конкретного содержания» [14, с. 3]. Конечно, данное мнение имело отношение только к исследованиям трудовых коллективов. Однако необходимо констатировать, что в последние годы методологические позиции специалистов претерпевают принципиальные изменения: центром их исследований становится именно деятельность производственных коллективов [3; 7; 11; 36; 38; 39; 44-47].

При этом преобладает точка зрения, что «труд первичен по отношению к коллективу, а коллектив вторичен в том смысле, что коллектив как таковой порождается трудом (совместным). <...> Но коллектив в собственном смысле слова зарождается, конституируется и развивается лишь как результат более или менее длительного совместного труда. <...> Именно поэтому, на наш взгляд, чтобы построить подлинно научную психологическую теорию трудового коллектива, нужно сначала составить себе представление о коллективном труде» [14, с. 3].

Возрастающий интерес социальных психологов к исследованию совместной трудовой деятельности объясняется двумя основными причинами.



Во-первых, ее интенсивное изучение в последние годы вызвано практическими потребностями, необходимостью решать такие задачи, как организация коллективных форм труда, совместное обслуживание сложных технических систем, групповая психологическая подготовка персонала, подбор групп для совместного выполнения трудовых функций, совершенствование психологической оценки профессиональной пригодности (аттестация), обеспечение жизнедеятельности людей в экстремальных условиях (освоение новых сфер обитания — космоса, пустынь, северных широт, океана) и т. д.

Во-вторых, интерес к исследованию совместной деятельности является закономерным и характерным для современного состояния собственно социально-психологической теории коллектива, которая тем самым переходит от изучения «парциальных» явлений (личности, коллектива, общения, отношений) к «интегральному» феномену (совместной деятельности), синтезирующему основные изучавшиеся явления. По нашему мнению, через взаимодействия и взаимоотношения в этой деятельности наиболее полно реализуются и раскрываются взаимосвязи личности и коллектива (группы), личности и деятельности (поведения), коллектива и деятельности (поведения) отдельных его членов. Данное теоретическое положение может быть наглядно представлено в виде схемы-треугольника, вершины которого составляют коллектив (группа), личность и деятельность (или поведение), его стороны — это взаимодействия и взаимоотношения между соответствующими парами феноменов (и понятий), а внутренняя плоскость треугольника — это собственно совместная деятельность. Схема 5.1, по нашему мнению, наиболее адекватно передает суть совместной деятельности как интегрирующего и системообразующего фактора в психологии трудового коллектива.

Коротко обобщая, но учитывая при этом содержание главы, посвященной совместной деятельности как объекту социально-психологического исследования, можно утверждать, что основной (но не единственной) теоретической схемой анализа психологии трудового коллектива будет следующая: психология трудового коллектива — совместная трудовая деятельность — социально-психологический (групповой) процесс — предметно-направленное (целевое) взаимодействие. В представленной «цепочке» каждый перечисленный феномен может выступать



**Схема 5.1.** Интеграция основных социально-психологических феноменов (и понятий) в совместной деятельности

в качестве системообразующего по отношению к предыдущему и в то же время может рассматриваться как система по отношению к последующему.

### **Многообразие и многоуровневость связей и отношений в трудовом коллективе**

---

В соответствии с системным подходом, трудовой коллектив необходимо рассматривать как систему, т. е. как определенное множество элементов, связанных между собой и образующих целостность. Поэтому задача социально-психологического исследования — выявить *множественность* (или многообразие) связей и отношений как внутри коллектива, так и вне его.

Элементами трудового коллектива как системы обычно выступают его члены. Последние имеют возможность объединяться в микрогруппы, которые выделяются в результате специального социально-психологического анализа и могут рассматриваться в качестве подсистем. В последнее время роль

таких микрогрупп постоянно возрастает. Связано это прежде всего с тем, что в условиях современного производства увеличивается активность так называемых неформальных (неофициальных) образований.

Было выполнено специальное исследование совокупности связей и отношений, в которые реально вступают члены трудовых коллективов. Установлено, что основными являются пространственно-временные, технологические, функциональные, экономические (прежде всего распределительные), организационно-управленческие и социально-психологические [44, с. 140-151]. Существуют также и другие связи: например, вещественные, т. е. обусловленные общими средствами труда (оборудованием, инструментом и т. п.), или основанные на социально-демографических характеристиках людей (возраст, пол, квалификация и т. д.) и др. Их совокупность обеспечивает как структурную целостность коллективного субъекта, так и процессуальную, т. е. совместную трудовую деятельность. Более подробный анализ различных видов связей в трудовом коллективе будет выполнен в одной из следующих глав этого раздела книги.

Системный подход требует не рядоположного рассмотрения различных связей и отношений как равнозначных, а выделения разных их уровней, определения ведущего системообразующего фактора. Реализация *принципа многоуровневости* (иерархичности) неизбежно приводит к необходимости соотнесения друг с другом выделенных выше связей. Результаты исследования показали, что формирование целостного коллектива как субъекта совместной трудовой деятельности может происходить на основе разных видов доминирующих в нем связей. Это позволило сформулировать и обосновать понятие «*тип совместной деятельности*» (по сути своей тип связей между участниками).

Эти типы принципиально отличаются от широко известных в социальной психологии форм организации совместной деятельности (ФОСД), которые характеризуют прежде всего пространственно-временную и операциональную взаимозависимость ее участников [50]. ФОСД — результат абстрагирования от важнейших экономических и социальных связей членов трудовых коллективов, поэтому они характеризуют формальную, а не содержательную их сторону. Анализ ФОСД безусловно необходим, но недостаточен для описания и тем более для объ-

яснения сложных групповых процессов интеграции трудового коллектива в естественных условиях его жизнедеятельности.

Таким образом, это понятие рассматривается как более емкая характеристика по сравнению с формами организации совместной деятельности, так как включает в себя не только пространственно-временные и технологические (операциональные) связи, но и экономические, функциональные, организационно-управленческие и социально-психологические. Различные типы совместной деятельности составляют разную основу формирования целостности трудового коллектива.

### **Системная детерминация психологии трудоваго коллектива**

---

Системный подход требует анализа детерминации социально-психологических явлений в трудовом коллективе. Тем не менее одномерное рассмотрение причинно-следственных связей (так называемый линейный детерминизм) нередко встречается в социально-психологических работах. В таком «ключе» были выполнены важные исследования влияния межличностных отношений, общения, социально-психологического климата и некоторых других феноменов на показатели продуктивности (эффективности) деятельности трудового коллектива [9; 29; 30; 47; 48].

Современные разработки Института психологии РАН убедительно продемонстрировали, что прямые линейные связи между вышеперечисленными показателями наблюдаются только до определенного уровня их развития, по достижении которого положительные социально-психологические феномены начинают отрицательно влиять на организацию и результаты трудовой деятельности коллектива. Высокий уровень развития благоприятных межличностных отношений может мешать труду, так как хорошими взаимоотношениями члены коллектива как бы «повязывают» друг друга, что неизбежно приводит к снижению требовательности, ответственной трудовой зависимости и т. п. «Линейный детерминизм» может объяснять причинно-следственные связи между психологическими явлениями также в небольших искусственно созданных (лабораторных)

группах. Во многом это и определяет то, что полностью он не может быть отброшен. Но упомянутое ограничение слишком принципиально, чтобы переносить на естественные группы такое понимание детерминации.

Обобщая, можно сказать, что положение о многоплановости, многоуровневости и многомерности детерминации психологии трудового коллектива понимается и принимается социальными психологами, хотя в этой связи необходимо высказать ряд важных, по нашему мнению, замечаний.

*Во-первых*, принцип системной детерминации используется в социальной психологии скорее как объяснительный, т. е. на стадиях анализа и интерпретации полученных результатов. Значительно реже он берется за основу всего замысла и организации исследования как многопланового и многоуровневого. Таким примером может служить изучение совместной деятельности в условиях коллективных форм организации труда. Наряду с социально-психологическими характеристиками в данном исследовании подробно изучались производственно-экономические и организационно-управленческие взаимосвязи и взаимное влияние друг на друга [11; 44; 47].

*Во-вторых*, стало привычным отдавать ведущую роль в детерминации психологии трудового коллектива экономическим, производственным факторам при некотором умалении влияния социально-психологических явлений на экономические и организационно-управленческие процессы. Результаты конкретных исследований показывают, что эти явления выполняют регулирующее воздействие на коллектив: они могут как способствовать, так и тормозить внедрение, например, новых организационных и экономических механизмов. В условиях нововведений регуляторная функция социальной психологии коллектива реализуется наиболее отчетливо.

Сформировавшаяся, например, групповая социальная норма в первичном трудовом коллективе, закладывающая уравнилельный принцип оценки разного трудового вклада участников совместной деятельности, фактически не позволяет применить хотя бы какую-то дифференцированную оценку трудового участия, которая независимо от конкретного вклада присваивается каждому ее члену в размере единицы. Хотя дифференцированная оценка есть важнейший элемент коллективной формы организации труда, она не срабатывает в таком трудовом коллективе.

Можно привести и другой. Коллективная установка на то, что молодой рабочий, как бы он ни трудился, должен получать меньше, чем работники со стажем, приводит к искусственному занижению оценок его трудового вклада, чем нарушается принцип распределения заработной платы по трудовому вкладу работника в конечные результаты работы трудового коллектива.

Следовательно, психология конкретного коллектива, с одной стороны, может благоприятно сказываться на ускорении процесса нововведения, с другой — частично или полностью блокировать его. Если не учитывать влияния социально-психологических явлений, то можно прийти к заключению о несовершенстве предложенного экономического или организационного механизма. На промышленных предприятиях так нередко и происходит, когда начинают критиковать и обвинять внедряемый новый механизм хозяйствования без учета конкретной сложившейся психологии трудового коллектива, реально препятствующей тому или иному нововведению.

Сегодняшнее состояние социально-психологических исследований позволяет утверждать, что отражательная функция психологических явлений в трудовых коллективах изучена значительно лучше, чем их регуляторная функция.

*В-третьих*, важно сформулировать вопрос о взаимной детерминации экономических, организационно-управленческих, социальных, психологических и других факторов. Более того, на основе полученных результатов можно предположить, что в некоторых случаях происходит смена ведущей детерминации (например, с экономических факторов на психологические и т. п.). Сложность, однако, заключается в том, чтобы понять, почему и при каких типичных условиях происходит такая смена. Говорить о каких-то закономерностях пока рано, так как требуется накопление и обобщение конкретного эмпирического материала.

Среди производственников (и даже экономистов) еще встречается мнение, что необходимо стремиться к разработке и внедрению такого механизма хозяйствования, при котором воздействие психологических факторов сводилось бы к минимуму. С нашей точки зрения, никакой экономический или организационно-управленческий механизм не в состоянии полностью снять влияние психологических различий между людьми или трудовыми коллективами. Он может лишь в некоторой степени



нейтрализовать его, но в результате этого инициирует либо активное противодействие со стороны психологических факторов, либо деформацию психологии трудового коллектива. Иначе говоря, имеет место не снятие влияния этих факторов, а формирование «другой» психологии у работников.

### **Системное развитие психологии трудового коллектива**

---

Важным требованием системного подхода является рассмотрение психологии трудового коллектива в развитии. Исходя из результатов конкретных социально-психологических исследований, можно утверждать, что это развитие как поступательное прогрессивное изменение свойств подтверждается только на отдельных этапах.

Рассмотрение развития трудового коллектива в зависимости от одного фактора неизбежно приводит к явному упрощению этого процесса, так как при этом теряется его многоплановость. Только с учетом разных оснований, или координат, проявляется эвристичность системного подхода, т. е. возможность с его помощью продвинуться в решении сложной социально-психологической задачи. К сожалению, проблема развития коллектива в социальной психологии уже длительное время «не сдвигается с места».

Эту проблему целесообразно рассматривать по меньшей мере в двух планах: по уровням развития коллектива и по стадиям или этапам. *Первый план* предполагает определение количественного и качественного соотношения его различных свойств. Такой анализ позволяет сравнивать отдельные характеристики коллектива и его состояние в целом по уровню. Этот план рассмотрения наиболее был разработан в советской социальной психологии, хотя при этом имелись различные точки зрения на параметры и показатели, определяющие количество и качество социально-психологических уровней развития коллектива [2; 9; 16; 17; 37; 51; 52].

Поуровневый анализ, по нашему мнению, предполагает как минимум три *основных исходных положения*.

Во-первых, развитие коллектива определяется прежде всего изменением его свойств как субъекта совместной трудовой де-

тельности, поэтому ведущими основаниями выделения уровней являются психологические характеристики его реальной деятельности. Форма общения, межличностные отношения, социально-психологический климат коллектива и т. д. безусловно важны, но все же они лишь дополняют эту основную группу свойств.

Во-вторых, для определения уровня развития трудового коллектива явно недостаточно оценивать его социально-психологические свойства — анализироваться должна вся совокупность реальных связей, в которые включаются члены коллектива, т. е. связи пространственно-временные, технологические, функциональные, экономические (прежде всего связи распределительные), организационно-управленческие, социальные, психологические и др. Если ограничиваться изучением только психологических связей, то полученные данные могут не согласовываться с экономическими и социологическими данными. А такая согласованность принципиально важна. Именно здесь уместно подчеркнуть, что трудовой коллектив как системный объект изучается различными науками, важное место среди которых занимают социология, экономическая наука, наука управления и др. Это позволяет получать разносторонние знания, наиболее успешную интеграцию которых возможно осуществлять с позиций системного подхода. Синтез знаний о трудовом коллективе выступает, с одной стороны, условием эффективного познания данного объекта, а с другой — условием дальнейшего развития каждой научной дисциплины, занимающейся исследованием трудовых коллективов, в том числе и социальной психологии.

В-третьих, существуют различные пути и способы как стихийного, так и целенаправленного формирования целостного трудового коллектива. Процесс групповой интеграции как один из механизмов образования его целостности строится на разной основе (или на разных связях). Поэтому для определения уровня развития трудового коллектива необходимо выделить основания и способы образования целостности. Такие основания (связи) проанализированы, например, в одном из наших исследований, выполненном на основе изучения производственных коллективов, работающих по коллективной форме организации труда [44].

*Второй план* анализа развития трудового коллектива — это выявление его стадий, или этапов. Очередная стадия может быть даже переходом на прежний уровень или некоторым

преобразованием (изменением) психологии трудового коллектива в пределах того же уровня. Регрессивное развитие также имеет место. По нашему мнению, существует объективная необходимость в некотором накоплении «потенциала развития», позволяющего коллективу двигаться по уровням. Это накопление реализуется несколькими путями: фактическим переходом на более низкий уровень развития или длительным пребыванием на одном и том же уровне без внешних видимых изменений (стадия сохранения «статус-кво»).

Возможен также и третий путь — это накопление потенциала в периоды прогрессивного поступательного изменения психологии трудового коллектива, однако данный способ обычно имеет место в особых, как правило, экстремальных условиях жизнедеятельности и ограничен по времени.

Такое представление о стадийности развития коллектива заставляет пересмотреть роль и функции групповой психологической напряженности, состояния потенциальной конфликтности и собственно конфликтов, которые возрастают именно в критические, переломные этапы и могут оказаться показателями позитивных процессов. В последнее время по отношению к конфликтам в коллективах все чаще стали использоваться определения «позитивный», «здоровый», «продуктивный» и т. п. Таким образом, сейчас перед психологами встает задача специального исследования механизмов преобразования, коренного изменения психологии трудового коллектива как системы в критические, поворотные этапы развития.

На каждой стадии имеет место определенное соотношение (одновременное сочетание) процессов интеграции и дифференциации, но только один из них становится ведущим. Выделяют такие стадии, как первичный синтез, дифференциация, интегрирование или вторичный синтез [16; 24; 25]. Но встает вопрос о дальнейшем развитии трудового коллектива после достижения стадии вторичного синтеза. По нашему мнению, далее снова наступает очередь дифференциации, однако основания, признаки и характеристики, по которым она возникает, принципиально отличаются от признаков, характерных для уже пройденной. На разных основаниях идет интеграция на каждой новой стадии развития коллектива.

Приведем пример. Внедрение коллективных форм организации труда приводит к существенным изменениям как в тру-

довой активности членов коллектива, так и в управлении коллективом, однако происходят эти изменения не одновременно, а последовательно. Вначале ведущими являются процессы разделения деятельности и распределения ее между участниками, структурирование коллектива, т. е. дифференциация по непосредственной трудовой деятельности. Затем преобладают интеграционные процессы: объединение, совмещение, сопряжение распределенных индивидуальных усилий в целостную совместную деятельность, т. е. интеграция по непосредственной трудовой деятельности. Далее дифференциация и интеграция последовательно оказываются ведущими по такому основанию, как участие коллектива в управленческой деятельности: первоначально преобладает его структурирование в соответствии с распределением функций управления и самоуправления, а затем — объединение (интегрирование) деятельности различных органов управления (включая и самоуправление). Аналогичные процессы возникают и при взаимодействии коллективов друг с другом. При этом в основе развития трудового коллектива лежит не один какой-либо признак, а последовательность признаков, что фактически определяет стадии его развития.

Чтобы понять детерминацию психологического развития трудового коллектива согласно системному подходу, необходимо рассмотреть такой коллектив в связи с большей общностью, в которую он включается, например, последовательно проанализировать цепочку «бригада — цех — предприятие — отрасль» и т. д. В социальной психологии хорошо известно, что развитие такой более широкой общности детерминирует развитие трудового коллектива. Возможности подобного анализа проработаны на методологическом и теоретическом уровне, хотя на эмпирическом он используется далеко не в полной мере. Результаты исследования убеждают также в том, что члены коллектива как элементы системы оказывают существенное влияние на его развитие в целом. Известны примеры, когда включение новых членов в трудовой коллектив может принципиально изменять психологическую направленность его функционирования и развития как в позитивную, так и негативную стороны. По нашему мнению, новые элементы системы (или соответствующее развитие прежних) приводят к изменению оснований целостности коллектива.

Другой пример относится к воздействию на развитие трудового коллектива так называемых лидеров самоуправления — относительно нового феномена, интенсивно изучаемого в настоящее время. В некоторых случаях их деятельность может приводить к противопоставлению целей руководителей и органов самоуправления. В результате трудовой коллектив как система приходит в качественно новое неустойчивое состояние, для которого характерны рассогласованность взаимодействия между различными управленческими звеньями, разделение на группировки, изоляционизм и корпоративность и другие негативные социально-психологические явления.

Следовательно, анализ взаимодействия целого и его частей — относительно самостоятельное и еще недостаточно разработанное направление в изучении детерминации развития трудового коллектива как системы. В решении данной задачи большими потенциальными возможностями обладает именно системный подход.

---

## Заключение

Целесообразно сформулировать некоторые направления применения системного подхода в дальнейших социально-психологических исследованиях трудовых коллективов.

Во-первых, необходима интеграция в единое целое различных психологических моделей трудового коллектива, построенных на разных основаниях (как субъекта совместной деятельности, общения, межличностных отношений и т. п.). Системные представления о трудовом коллективе могут базироваться только на всей совокупности факторов, образующих целостность коллектива.

Во-вторых, целесообразно разработать системную многомерную классификацию психологических свойств коллектива. В настоящее время в социальной психологии известно большое их число, но рассматриваются они, как правило, рядоположенно, хотя имеют разный уровень, порядок и основание классификации. Например, используются свойства сплоченности, совместимости, удовлетворенности, подготовленности, референтности и т. д., которые не характеризуют совместную трудовую деятельность, так как имеют другие основания выделения.

В то же время можно привести большой перечень свойств, которые одновременно относятся и к этой деятельности, и к коллективному субъекту (целенаправленность, мотивированность, целостность, структурированность, согласованность, организованность, результативность и др.).

В-третьих, важно построить системную типологию трудовых коллективов. В основе ее должны лежать признаки целостности. При этом за ведущее основание можно принять, например, тип совместной трудовой деятельности, т. е. выделение типа коллектива должно быть тесно связано с признаками его системообразования.

Следовательно, обращение к системному подходу в современных условиях является, с одной стороны, необходимостью, а с другой — реальной возможностью дальнейшего развития такой отрасли психологической науки, как психология коллектива.

## Литература

1. Агафонов Н.Т., Межевич М.Н., Старинский В.Н. Эволюция региональной среды производства и жизнедеятельности: Теоретические проблемы становления системы «Город — область»: Препринт научн. докл. А.: ИСЭП АН СССР, 1985.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для вузов. М.: Аспект Пресс, 2000. 3. Апасидзе Б.Г. Социологические проблемы системного анализа коллективных форм (бригадный подряд) труда. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Тбилиси, 1989.
4. Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание, управление. М., 1981.
5. Барабанщиков В.А., Носуленко В.Н. Системность. Восприятие. Общение. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 6. Головаха Е.И. Структура групповой деятельности: Социально-психологический анализ. Киев, 1979.
7. Грачев А.А., Литвиненко Д.А. Системный подход и психологическая характеристика бригады // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. М., 1987. С. 39 — 46.
8. Губко М.В. Управление организационными системами с коалиционным взаимодействием участников. М.: Ин-т проблем управления РАН, 2003.
9. Донцов А.И. Психология коллектива: Методологические проблемы исследования. М.: Изд-во МГУ, 1984.
10. Журавлев А.А. Принципы системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива // Принцип системности в психологических исследованиях. М.: Наука, 1990. С. 114 — 131.
11. Журавлев А.А. Социально-психологические особенности совместной деятельности бригады // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. М., 1987. С. 47 — 55.



12. Журавлев А.А. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: Методология, теория и практика. М., 1988. С. 69-83.
13. Зигель А., Вольф Дж. Модели группового поведения в системе «человек — машина». Пер. с англ. М.: Мир, 1973.
14. Китов А.И. Методологические основы психологической теории коллективного труда // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 2. С. 3-16.
15. Китов А.И. Психология хозяйственного управления. М., 1984.
16. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М., 1978.
17. Коллектив и личность / Под ред. К.К. Платонова и др. М.: Наука, 1975.
18. Коломинский Я.А. Социальная психология школьного класса: Научно-методич. пособие. Минск: ФУ Аинформ, 2003.
19. Кузьмин В.П. Принцип системности в теории и методологии К. Маркса. М., 1980.
20. Левыкин И.Т. Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. М., 1975.
21. Ломов Б.Ф. Системность в психологии: Избранные психологические труды. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2003.
22. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
23. Ломов Б. Ф. Методологические проблемы социальной психологии // Психол. журн. 1987. Т. 8. № 3. С. 21 — 32.
24. Ломов Б.Ф. Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими // Правовые и социально-психологические аспекты управления. М., 1972. С. 211 — 240.
25. Ломов Б.Ф., Журавлев А.А. Психология и управление. М.: Знание, 1978. 26. Лутошкин А.Н. Системная модель коллектива и некоторые принципы исследования групповых эмоциональных потенциалов // Социально-психологические проблемы личности и коллектива. Ярославль, 1977. С. 20—37.
27. Мансуров Н.С. О системообразующих понятиях общественной психологии // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975. С. 17—30.
28. Морозов Ю.И., Паповян С.С. Системный подход к исследованию психологической структуры контактного коллектива // Методология и методы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1977. С. 96—108.
29. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. М.: Педагогика, 1984.
30. Обозов Н. Н. Межличностные отношения. Л.: АГУ, 1979.
31. Общение и деятельность / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. Прага, 1981.
32. Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. М.: МГУ, 1987. 33. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М.: Мысль, 1971.
34. Перестройка социально-экономической жизни и промышленная социология / Отв. ред. Н.И. Горин. Курган, 1988.
35. Проблемы социально-психологической службы промышленного предприятия / Под ред. В.С. Боровика и др. Курган, 1985.
36. Промышленная социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, А.А. Свенцицкого. Л.: АГУ, 1982.

37. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1979.
38. Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов / Под ред. О.И. Зотовой и др. Курган, 1981.
39. Психология личности и малых групп / Под ред. Е.С. Кузьмина и др. Л.: ЛГУ, 1977.
40. Свенцицкий А.А. Социальная психология управления: Учебн. пособие. Л.: ЛГУ, 1986.
41. Совместная деятельность: Методология, теория и практика / Под ред. А.А. Журавлева и др. М.: Наука, 1988.
42. Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии в трудовых коллективах / Под ред. В.И. Зубарева. Л., 1984.
43. Социальная психология / Под ред. А.В. Петровского. М., 1987.
44. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Под ред. Е.В. Шороховой, А.А. Журавлева. М., 1987.
45. Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов / Под ред. О.И. Зотовой и др. Курган, 1977.
46. Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Под ред. Е.В. Шороховой и др. М., 1983.
47. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Под ред. А.А. Журавлева. М., 1987.
48. Социально-психологический климат коллектива: Теория и методы изучения / Под ред. Е.В. Шороховой, О.И. Зотовой. М., 1979.
49. Субочева О.Н. Межличностные отношения в системе общественных связей: Функции и критерии оптимальности // Человек в системе социальных отношений. Вып. 2. М., 1996. С. 110–115.
50. Уманский Л.И. К проблеме психологической оценки «коллективной деятельности» и структуры контактной группы как коллектива // Социально-психологические аспекты общественной активности школьников и студентов. Ярославль, 1975. С. 5–12.
51. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. М., 1980.
52. Чернышев А.С. Социально-психологические основы организованности первичного коллектива (На материале исследования молодежных групп и коллективов). Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 1980.
53. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности как системы // Психологический журнал. 1980. № 3. С. 33–46.
54. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М.: Наука, 1978.

## ГЛАВА 6 ПСИХОЛОГИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО СУБЪЕКТА

### Введение

---

*Прежде всего следует обосновать необходимость и целесообразность использования понятия «коллективный субъект». Актуальность исследования коллективного субъекта определяется прежде всего теоретическими основаниями, потребностями дальнейшего развития психологической теории групп и коллективов в современной психологии. Важнейшей среди таких потребностей является необходимость более дифференцированного представления (или обозначения) многочисленных групповых явлений, изучаемых прежде всего социальной психологией. В настоящее время, к сожалению, термином «групповые» (пока не будем его дифференцировать от термина «коллективные») обозначаются чрезвычайно разнообразные явления, имеющие место в группе. К ним одновременно относятся потенциальные и реальные, установочные и поведенческие, внутренние существующие и внешне проявляющиеся и многие другие характеристики группы.*

Такое положение, конечно, характерно для соответствующего уровня теоретического осмысления результатов исследования групповых явлений, т. е. уровня, который уже не может сегодня считаться удовлетворительным. Многочисленные исследования групповых феноменов, активно выполнявшиеся и в зарубежной, и в отечественной социальной психологии начиная с 20-х годов XX столетия, многократно доказывали высочайшую степень разнородности, многообразности, множественности этих феноменов. Поэтому прежде всего существует теоретическая потребность сделать продуктивный шаг в направлении *дифференциации*

*и спецификации групповых психологических явлений.* Существует более общая теоретическая проблема глубокого дифференцированного анализа психологии группы, которая не отождествляется с проблемой коллективного субъекта, несмотря на чрезвычайную важность последней. Таким образом, для продвижения в решении данной проблемы есть необходимость и возможность использовать понятие «коллективный (или групповой) субъект» для обозначения определенной совокупности групповых характеристик, которые ниже будут специально рассмотрены. Отдельные авторы по-прежнему подвергают некоторому сомнению само существование коллективного (группового) субъекта как психологического феномена [26].

Здесь необходимо подчеркнуть, что в контексте широко поставленной проблемы дифференцированного рассмотрения психологии группы не только допускается, но и предполагается введение новых понятий для квалификации каких-либо совокупностей групповых феноменов (процессов, состояний, свойств). Поэтому ожидается, что в перспективе, наряду с понятиями «группа», «коллектив», «коллективный (групповой) субъект», в социальной психологии появятся новые понятия, обозначающие то или иное качество (в смысле качественно отличного состояния) группы, или более четко оформится содержание некоторых уже известных понятий, имеющих отношение к группе и используемых в современной психологии, таких, как «совокупность», «общность», «сообщество», «коллективное бессознательное», «корпорация», «клика», «группировка» и т. д. [35; 38; 39].

Одним из бесспорных теоретических достоинств понятия «субъект» является его интегральный характер и возможность использования в психологии для обозначения характеристик как индивида («индивидуальный субъект»), так и группы («групповой, коллективный субъект»). Понятие «субъект» позволяет выявлять *общее в психологических свойствах личности, малой и большой группы и общества в целом.* Можно согласиться с мнением А.В. Брушлинского, что фактически субъектом может быть общность любого масштаба, включая все человечество [6, с. 14]. Следовательно, понятие и феномен «коллективный субъект» исходно характеризуется качествами интегративности и универсальности.

Наряду с теоретической, существует важнейшая *практическая актуальность* выделения феномена и понятия «коллективный

субъект» с целью его специального анализа. Именно в настоящее время хорошо осознается тот факт, что любое современное общество (будь оно западным, восточным или, в частности, российским) живет в условиях различных видов угрозы для его нормального функционирования и тем более развития. Более конкретно под угрозами имеются в виду природные катаклизмы и техногенные катастрофы, различных масштабов войны и террористические акции, разной интенсивности экономические, политические, идеологические, информационные и другие виды воздействия на людей и мн. др. Однако осознается не только угроза как некая реальность, но и единственная *возможность противостоять этой угрозе общностью людей* как коллективным субъектом. Хотя в каждом конкретном случае под общностью может пониматься группа разных размеров и разных масштабов (или уровней), но всякий раз эффективно противостоять и соответственно выжить можно лишь активной, целостной, совместно и согласованно действующей совокупностью людей. И в этом смысле, по нашему мнению, адекватнее использовать понятие «коллективный субъект», обозначающее ту или иную общность с соответствующими характеристиками (качествами, возможностями, способностями и т. п.).

В этой связи уместно отметить, что в настоящее время в социальной психологии интенсивно формируется довольно широкий круг новых научных направлений исследования групповых явлений, причем в самых разных сферах общественной жизни. Их особенностью, по нашему мнению, является изначальная *практическая ориентированность*, а результаты их исследований соответственно используются в практической работе с различными естественными и искусственно создаваемыми группами. К таким направлениям относятся исследования групповой психотерапевтической практики, групповых форм обучения и профессиональной подготовки (с применением различных видов тренинга, деловых игр и т. п.), комплектования трудовых управленческих команд и мн. др. В теоретическом плане общим для этих исследований является использование понятия «групповой (коллективный) субъект» или «группа как субъект», и это закономерная общая тенденция, которая лишь более четко и более интенсивно проявилась именно в практически ориентированных исследованиях [3; 7-10; 19-24; 27-29; 32; 34; 37; 41].

Следовательно, в настоящее время существуют как теоретические, так и практические основания для интенсивного исследования психологии коллективного субъекта.

## Понимание коллективного субъекта в современной психологии

В самых разных разделах современной социальной, организационной и экономической психологии, психологии труда и управления понятие «коллективный субъект» используется в нескольких значениях (или смыслах).

*Во-первых*, «коллективный субъект» и «коллектив как субъект» могут трактоваться одинаково и тем самым первое становится лишь *гносеологическим смыслом коллектива*. Поэтому, когда имеется в виду онтологическое значение, то используются понятия «коллектив», «группа», а когда гносеологическое значение, то — «коллективный (групповой) субъект», или «коллектив (группа) как субъект». Эти понятия рассматриваются как альтернатива «коллективу (группе) как объекту». В наиболее яркой форме такое понимание коллективного субъекта встречается в социальной психологии управления (хотя и не только в ней), оперирующей понятиями «коллектив как субъект и объект управления (воздействия)», т. е. в контексте гносеологического противопоставления субъекта и объекта [16; 27; 42; 43].

Однако в той же психологии и социологии управления «коллектив как субъект управления (воздействия)» рассматривается и в ином, онтологическом смысле этого понятия, т. е. как социальная единица, обладающая способностью к реальному управлению и самоуправлению [14; 17; 19-21; 32; 34; 41; 45]. Но это относится уже к принципиально другому пониманию и подробнее будет рассмотрено несколько ниже.

*Во-вторых*, «коллективный субъект» понимается как альтернатива «индивидуальному субъекту» или «субъекту» вообще, который как бы априорно понимается как «индивидуальный субъект» [1; 3; 14; 18; 24; 28; 30; 31; 44]. Такое рассмотрение коллективного субъекта характерно для социально-психологических исследований совместной деятельности, особенно совместной трудовой деятельности, а также для исследований в области психологии труда, анализирующих совместный труд.



Фактически акцент делается на том, что «коллективный субъект» — это не один и не отдельный человек, а те, кто связан с другими людьми и включен в некоторую их общность. Таким образом, это взаимосвязанная и взаимозависимая *группа людей, выполняющих совместную деятельность*.

«Индивидуальный субъект» и «индивидуальная деятельность» при этом являются лишь некоторыми условностями, которые допускаются в исследовании или в практическом анализе. В настоящее время очень важно осмыслить данное теоретическое положение, которое имеет уже давнюю историю, ибо фактически было впервые сформулировано С.А. Рубинштейном, основателем субъектно-деятельностного подхода в психологии, в начале 20-х годов. В своей статье «Принцип творческой самодеятельности», раскрывая *главные* особенности деятельности, С.А. Рубинштейн называет *первой* из них следующее: «*это всегда деятельность субъекта* (т. е. человека, а не животного и не машины), точнее *субъектов, осуществляющих совместную деятельность*» (курсив мой. — А.Ж.) [30, с. 9]. Эта первая из главных особенностей деятельности, выделенных С.А. Рубинштейном, излагается нами по работе А.В. Брушлинского специально, чтобы совершенно избежать собственной субъективной интерпретации этого важного положения, полагаясь на точное воспроизведение его смысла одним из учеников С.А. Рубинштейна и разработчиков рассматриваемого концептуального подхода.

Это же самое теоретическое положение наиболее четко и еще более развернуто сформулировал Б.Ф. Ломов, который писал: «Строго говоря, любая индивидуальная деятельность является составной частью деятельности совместной. Поэтому в принципе исходный пункт анализа индивидуальной деятельности состоит в том, чтобы определить ее место в деятельности совместной, а соответственно и функцию данного индивида в группе.<...> Конечно, с целью научного исследования можно индивидуальную деятельность “вырезать” из общего контекста и рассматривать ее изолированно. Но при этом неизбежно картина становится неполной.

Вообще вряд ли возможно (и особенно в условиях современного общества) найти такую деятельность, в которой бы индивид, подобно Робинзону, все от начала и до конца делал сам» [25, с. 232]. Возвращаясь к изложенной точке зрения Б.Ф. Ломо-

ва, еще раз целесообразно подчеркнуть следующее: рассматривая изолированно индивидуальную деятельность субъекта, что безусловно является допустимым в научном исследовании (о допустимости этого в практическом анализе говорить значительно сложнее или совсем невозможно), нельзя забывать предупреждение Б.Ф. Ломова о явной неполноте такого рассмотрения деятельности.

Как показано выше, это было понято С.А. Рубинштейном еще в период зарождения первых попыток теоретического анализа деятельности в психологии, в начале 20-х годов XX столетия. Однако последующая история становления и развития как деятельностного, так и субъектно-деятельностного подходов складывалась так, что доминирующим (наиболее распространенным) оставался анализ индивидуальной деятельности, тем более если говорить о конкретных экспериментальных и эмпирических исследованиях субъекта деятельности, в которых он чаще всего рассматривался как отдельно взятый, индивидуальный деятель. Конечно, чрезвычайно трудно объяснить, почему в истории психологических исследований изучение деятельности складывалось именно таким образом, что главная ее особенность, которую выделил С.А. Рубинштейн — *совместная деятельность субъектов*, — не только долгие годы подробно не исследовалась, но нередко даже не учитывалась и не предполагалась как таковая на стадии организации исследований субъекта деятельности. По-моему, сложившаяся ситуация радикально, коренным образом еще не изменилась и до сих пор, особенно когда речь идет о конкретных исследованиях субъекта деятельности во многих отраслях психологии (например, педагогической, возрастной, психологии труда и др.), хотя понимание значимости анализа совместной деятельности в процессе исследования психологии субъекта принципиально изменилось [5; 6; 11; 12; 31; 44; 46].

Хочется выразить уверенность в том, что со временем будет выполнен специальный историко-психологический анализ становления и развития исследований деятельности в отечественной психологии (а такая потребность остро чувствуется в настоящее время) и будет, естественно, дано объяснение тому, что сегодня остается непонятным.

При изложенном выше представлении понятие «коллективный субъект» имеет и гносеологический, и онтологический смысл. Это принципиально отличает данный подход от первого,

который оперирует лишь гносеологическим значением данного.

Однако в рамках такого понимания коллективного субъекта альтернативой ему может служить не только индивидуальный субъект, но и *несвязанная совокупность индивидов*, что принципиально важно для выделения критериев и конкретных характеристик коллективного субъекта. Это хорошо понимал еще В.М. Бехтерев, который, анализируя характерные особенности коллектива, писал: «Собирательной личностью, обществом или коллективом не может быть названо случайное скопление множества лиц в данный период времени в определенном месте. Такое скопление народа есть сборище без всякого объединяющего начала, ... понятно, что о каком-либо коллективе в этом случае не может быть и речи» [4, с. 82]. Поэтому можно утверждать, что взаимосвязанность, взаимозависимость, объединенность составляющих совокупность индивидов является важнейшей особенностью коллективного субъекта. Именно взаимосвязанность как признак, характеристика феномена совместности делает из разрозненной, ничем не объединенной совокупности (группы) людей единое, целостное образование, наделенное своими психологическими свойствами, состояниями, с характерными для него групповыми психологическими процессами, что и обозначается как коллективный субъект.

*В-третьих*, содержание «коллективного субъекта» есть определенное качество коллектива (группы), *качество быть субъектом*, которое в разной степени характеризует различные коллективы. В последние годы это качество стало обозначаться термином «субъектность», который не получил пока широкого распространения. Следовательно, разные коллективы являются коллективными субъектами в неодинаковой степени. В полной же мере быть коллективным субъектом означает быть активным, действующим, интегрированным (т. е. выступающим единым целым), ответственным и т. д. Характеризовать коллективный субъект может та или иная совокупность качеств, причем качества могут быть чрезвычайно многообразными, а сами совокупности — различного объема. Именно последними характеристиками отличаются точки зрения отдельных исследователей, но принципиальное понимание при этом не изменяется.

Такой смысл «коллективного субъекта» чаще встречается при изучении детских, школьных, молодежных коллективов [17; 45;

46], которые интегрируются прежде всего межличностными отношениями, общением и в меньшей степени — совместной деятельностью. Данное понимание «коллективного субъекта» слабо отрефлексировано социальными психологами, поэтому сложно ответить, например, на вопрос о том, может ли коллектив (группа) не быть субъектом или всякий коллектив есть субъект, но с разной степенью выраженности качества субъектности? Здесь возникает целый ряд принципиальных теоретических вопросов, на которые только начинают формулироваться ответы [5; 11; 13; 30; 31; 46].

*В-четвертых*, наиболее широкое толкование «коллективного субъекта» в социальной психологии может быть представлено следующим образом. Коллективный субъект есть всякая совместно действующая или ведущая себя группа людей. Всякая совокупность людей, проявляющая себя через любые формы поведения, отношения, деятельности, общения, взаимодействия и т. п., есть коллективный субъект. Поэтому группы могут быть реальными или потенциальными субъектами. При этом «групповой» и «коллективный» субъекты чаще всего не дифференцируются. «Коллективность» же на современном языке социальной психологии все чаще понимается как «совместность», и не более того, что чрезвычайно принципиально. *Коллективность (совместность)* нельзя смешивать с коллективистскими отношениями и с коллективизмом как психологическим качеством коллектива или личности в коллективе. Такое понимание коллектива и коллективности было характерно для отечественной социальной психологии начала XX в. и было определено прежде всего в работах В.М. Бехтерева, который писал, что «коллектив есть коллектив и в том случае, когда мы имеем толпу, и в том случае, когда мы имеем организованное общество людей того или иного рода, как, например, научное, торговое или какое-либо иное общество, кооператив, народ, государство и т. п.» [4, с. 41]. Однако необходимо признать, что близкая трактовка коллектива встречается и в более ранних работах представителей отечественной психологической (субъективной) социологии.

Подводя итог различным научным взглядам на коллективный субъект, можно заключить, что в современной социальной психологии не только не существует общепринятого понимания «коллективного субъекта», но отсутствует даже какое-либо

толкование, которое получило бы достаточно широкое распространение. Различия в значениях данного понятия сегодня определяются прежде всего разным пониманием «коллективности», «коллективного» в социальной психологии. Содержание же «субъекта» (т. е. второй составляющей понятия «коллективный субъект») должно разрабатываться в социальной психологии именно в контексте «коллективного (совместного)» и его «коллективности (совместности)». Только тогда социальная психология сможет внести принципиально новое содержание в это понятие по сравнению со сложившимися в общей теории психологии. По нашему мнению, только в таком случае можно будет в подлинном смысле вернуться к исходному пониманию С.Л. Рубинштейна и, соответственно, содержательному раскрытию главной особенности деятельности, т. е. исследованию «субъектов, осуществляющих совместную деятельность».

В настоящее время ни один из психологических словарей не включает, а следовательно, и не толкует понятия «коллективный субъект». Когда нет четко установившихся, хотя бы и различных, определений этого понятия, теоретический выход, по нашему мнению, состоит в освоении «открытого пути» для формирования интегрального подхода, объединяющего используемые в настоящее время основные значения и смыслы коллективного субъекта в социальной психологии.

### Основные признаки коллективного субъекта

Несмотря на описанную многозначность толкований коллективного субъекта, его понимание остается явно неполным, если не выделить более-менее четко те основные признаки (свойства, качества) группы, которые необходимы и достаточны для того, чтобы признать группу коллективным субъектом. Это так называемая проблема его *критериев*. Как упоминалось выше, в последнее время все чаще стал использоваться термин «*субъектность*» для обозначения способности индивида или группы быть субъектом, т. е. проявлять субъектные качества. И это не вызывает больших разногласий и тем более возражений, однако самым трудным и, безусловно, спорным является выделение и описание конкретных *субъектных качеств*, хотя в последние годы стало появляться все больше таких работ [6; 12; 13; 18; 29-31;



44]. К сожалению, в литературе сложно отыскать достаточно полный и тем более концептуально непротиворечивый ряд таких субъектных качеств, особенно когда речь идет о коллективном субъекте.

По нашему мнению, можно выделить *три* важнейших свойства группы, могущие служить критериями для описания коллективного субъекта.

1. *Взаимосвязанность и взаимозависимость индивидов в группе* способствует формированию группового состояния как состояния предактивности (в частности, преддеятельности) — важнейшей предпосылки (условия) любой активности (в частности, деятельности). Критериальность данного качества состоит в том, что только при его наличии группа становится коллективным субъектом. Однако важными являются и конкретные характеристики (показатели) взаимосвязанности и взаимозависимости, причем показатели двух классов: а) динамические (интенсивность, или теснота взаимных связей и зависимостей между индивидами в группе); б) содержательные (содержание, или предмет взаимных связей и зависимостей).

Перечисленные показатели являются принципиальными именно потому, что они не идентичны и фактически характеризуют качественно различные состояния одного и того же или разных коллективных субъектов. Не выделив факт наличия взаимосвязанности индивидов и конкретные динамические и особенно содержательные характеристики (показатели) этой взаимосвязанности, невозможно исходно идентифицировать сам феномен коллективного субъекта.

Взаимные связанность и зависимость индивидов, являясь базовыми качествами совместности, имеют даже более общее значение, так как благодаря им может существовать группа (коллектив) как такое образование, которое качественно отличается от суммы индивидов, — образование «наиндивидуное», выступающее носителем целостных психологических феноменов. Целостность как качество группы (коллектива) и групповых (коллективных) психологических явлений (процессов, состояний, свойств и т. п.) по сути основана на реальных и различных видах взаимных связей составляющих ее индивидов. Проблему целостности психологии коллектива и субъекта коллективной деятельности, пожалуй, наиболее последовательно разрабатывает А.И. Донцов [11].



2. *Способность группы проявлять различные формы совместной активности*, т. е. выступать, быть единым целым по отношению к другим социальным объектам или по отношению к себе самой. К различным формам совместной активности можно отнести следующие: общение и взаимодействие в группе (включая диаду), групповые действия, совместная деятельность, групповое отношение, групповое поведение, межгрупповые отношения и взаимодействия и т. п. Для обозначения данного качества группы в последнее время все чаще используется понятие «активность», при этом имеется в виду широкий спектр проявлений этой активности, а не только в форме совместной деятельности. Использование понятия «*совместная активность*» позволяет объединить целую совокупность групповых феноменов и, соответственно, сложившихся понятий: «совместная деятельность», «коммуникация», «общение», «групповое действие», «групповое поведение», «внутригрупповые и межгрупповые отношения» и т. п.

Некоторая сложность использования понятия «активность» в социальной психологии, в частности, применительно к коллективному субъекту, заключается в существовании ее различных смыслов. Во-первых, имеется в виду свойство, качество, т. е. конкретная, одна из многих, хотя и очень важная, характеристика личности, группы, действия, поведения, деятельности и т. д. Как правило, этот термин в данном значении используется в паре с полярным — пассивностью. В результате говорится, что существуют «активные и пассивные группы», «активное и пассивное поведение» и т. п. Во-вторых, активность понимается (и в контексте данной работы это важнее) как способ существования (или, иными словами, проявления, реализации, бытия и т. д.) группы, как некоторая общая способность группы к совместной активности. Это и есть критериальное качество группы быть субъектом, коллективным субъектом. Для понимания сути данного качества очень важно то, что имеются в виду проявления группой любых вышеназванных форм совместной активности, по-разному характеризуемых в отдельности, а не только наиболее эффективных, совершенных, развитых и т. п. По нашему мнению, такое понимание важнейшего критериального качества коллективного субъекта в полной мере соответствует той трактовке взглядов С.Л. Рубинштейна на категорию субъекта, которая была дана К.А. Абульхановой в одной из новейших ее

работ: «Рубинштейн вначале опирается на принцип детерминизма, а позднее — в труде «Человек и мир» — на категорию субъекта, трактуемого не просто как источник активности (согласно Гегелю), но как источник «причинения» всего бытия» (курсив мой. — А.Ж.) [30, с. 21]. В этом положении для нас принципиально важно то, что, во-первых, активность фактически рассматривается атрибутивным, неотъемлемым признаком субъекта; во-вторых — что о субъекте необходимо судить по всему «причиненному» им бытию, «источником» которого он является, а не только по отдельным, избирательным формам его проявления, какими бы важными и яркими они ни были.

Активность — это одно из немногих качеств индивидуального и коллективного субъекта (а может быть и единственное), которое рассматривается практически всеми специалистами, использующими понятие «субъект», в общей и социальной психологии, в психологии личности, труда и управления и др. В этом смысле оно как бы объединяет разные школы, различные взгляды и представления о психологии субъекта. Анализируя понимание субъекта (при этом имеется в виду индивидуальный субъект), данное зарубежными и отечественными психологами разных научных направлений, Л.И. Анцыферова выделила в их представлениях основные его качества, среди которых, например: «Способности человека быть иницирующим началом, первопричиной своих взаимодействий с миром, с обществом» [30, с. 29-30], что характерно для зарубежных психологов, представляющих теории личности психоаналитической ориентации (А. Адлер, К. Роджерс, К. Хорни и др.); «Активность ... — основа развития личности в качестве субъекта» [30, с. 30] — такое понимание характерно для Л.И. Божович, и т. д.

В результате теоретического анализа различных представлений о субъекте в мировой психологической науке Л.И. Анцыферова выделяет и рассматривает некоторые наиболее важные особенности человека как субъекта, первой среди них обоснованно выступает характеристика его активности: «субъектное начало человека связывается с его способностью самому инициировать активность на основе внутренней мотивации, порождать движения и действия» [30, с. 33-34]. Подводя итог своему очень глубокому анализу соотношения феноменов «личность» и «субъект», Л.И. Анцыферова приходит к заключению о том, что в психологических теориях личности субъект характеризуется прежде

всего через различные *формы внешней и внутренней активности* [30, с. 41].

Обобщая сформировавшиеся представления о субъекте в очень разных психологических школах, можно использовать для его характеристики близкие по содержанию термины: «инициирующее начало», «инициатор собственной активности», «актор», «деятель», «действующее лицо» и т. п., что объединяется понятием «активность», выступающим фактически генеральным качеством, способностью как индивидуального, так и коллективного субъекта. Применительно к последнему этот общий и важнейший признак формируется как способность группы проявлять самые различные формы совместной активности, причем как внутригрупповой, так и межгрупповой.

Не только в связи с анализом коллективного субъекта здесь уместно отметить назревшую острую необходимость теоретического исследования соотношения основных понятий социальной психологии, среди которых на роль наиболее общих претендуют не только «активность», но и «взаимодействие», «жизнедеятельность», «групповое поведение», а возможно, и что-то совсем другое: например, в настоящее время уже невозможно пройти мимо таких терминов, как «бытие» группы, «деяния», «функционалирование», «жизнь» группы и т. п.

3. *Качество (способность) группы к саморефлексии.* В отличие от первых двух признаков коллективного субъекта, групповая саморефлексия явно недостаточно изучена, поэтому значительно менее известна.

В настоящее время можно выделить несколько *основных функций* групповой саморефлексии. Во-первых, это формирование в группе социально-психологического чувства «мы», т.е. переживания членами группы своей принадлежности к ней, единства (процесса единения) со своей группой. Хорошо известно, что такое чувство возникает не сразу, а чаще всего постепенно, в процессе включения личности в группу, одним из механизмов которого и является групповая саморефлексия. Во-вторых, это формирование групповых социальных представлений о своей группе, ее когнитивных оценок, общих суждений, мнений и т.п., которое также требует определенного времени. В-третьих, групповая саморефлексия настраивает членов группы на разные формы совместной активности, т.е. способствует формированию их психологической готовности к совместной

активности в целом, и в частности очень существенно для организации совместной деятельности группы. В-четвертых, групповая саморефлексия помогает членам группы более адекватно ориентироваться в социальной среде, в частности, оптимальнее адаптироваться к ней. Этому содействуют развиваемые групповой саморефлексией способности личности к более адекватным оценкам своей и чужих групп и социальному их сравнению.

Содержанием групповой саморефлексии могут стать самые многообразные стороны жизнедеятельности группы — об этом хорошо свидетельствует накопленный на сегодняшний день богатый практический опыт использования групповой саморефлексии, который и представляет эмпирическую базу рассматриваемых здесь теоретических положений. Такой опыт включает следующие *виды социально-психологической практики*, которые основаны на применении групповой саморефлексии:

- развитие различных тренинговых групп, особенно таких из них, которые направлены на коммуникативный тренинг, групп активных форм обучения и профессиональной подготовки;
- групповая психотерапевтическая и психокоррекционная практика;
- разнообразные групповые формы работы с представителями заказчика в организационно-управленческом консультировании;
- комплектование и развитие управленческих команд в организации;
- разбор спортивной командой проведенной игры, ставший обязательным элементом спортивной подготовки;
- опыт управления процессом развития детских и юношеских коллективов, как временных, так и постоянно функционирующих (интенсификация развития);
- групповые формы работы с персоналом: групповое принятие решений, групповое обсуждение промежуточных и итоговых результатов работы, проведение производственных совещаний, оперативок и т.п.;
- опыт управления соревновательными и конкурентными отношениями как между трудовыми, так и между досуговыми (а также развлекательными) группами и мн. др.

Обобщая существующие данные об использовании групповой саморефлексии, можно утверждать, что *типичным ее содержанием (или предметом)* становятся следующие аспекты жизнедеятельности группы:

- историко-биографический опыт жизни группы, особенности ее первоначального формирования, становления и последующего развития, включая особенности существования группы на момент анализа, т.е. порождается некоторой групповой «схемы», «сценария» с элементами некой «легенды» об истории группы (или групповой «автобиографии»);
- главное предназначение группы (групповой образ цели, смысла существования группы);
- реальные (как достаточно общие, так и частные) формы совместной жизнедеятельности группы, ее конкретные деяния, достижения, эффективность ее работы и т. п., (в результате саморефлексии этого содержания возникает феномен группового «портрета» сегодняшнего функционирования группы, ее жизни, бытия);
- потенциальные возможности, способности, ресурсы группы, в которых выражаются прежде всего групповые притязания; психологическая готовность к каким-либо видам и результатам совместной деятельности, групповым действиям, групповому поведению и т. п. — в результате отражения группой всего этого порождается групповой образ (социальные представления) потенциалов и притязаний группы;
- невозможное, нереальное для группы в ее совместной деятельности и поведении по самым разным причинам; как в условиях, если бы группа захотела этого (например, при завышенных, необоснованных ее притязаниях), так и в условиях специального установления запретов, т. е. того, что группа себе не разрешает, запрещает; здесь возникают некоторые социальные образы «совести» группы;
- то, что упущено и не было осуществлено группой, а было бы необходимо и полезно; то, что считается ошибочно, недостаточно хорошо (или совсем плохо) сделанным группой, — порождается групповой образ нереализованного.



Здесь возникает множество аналогий с образом Я личности, однако из-за полной неизученности групповой саморефлексивности не будем в данном случае опережать результаты конкретных эмпирических исследований выделяемого качества коллективного субъекта, хотя и подчеркиваем необходимость и обязательность данного признака для квалификации группы в качестве коллективного субъекта.

В целом, можно заключить, что групповая саморефлексия в наибольшей степени актуализируется (становится востребованной) в группе и наиболее успешно используется в практическом управлении группой тогда, когда возникает *необходимость ее развития*, изменения ее состояний и свойств, раскрытия и реализации групповых потенциалов, т. е. фактически в процессе становления группы коллективным субъектом. Именно поэтому групповая саморефлексия является его критериальным признаком.

Следовательно, субъектность группы одновременно описывается *тремя основными признаками*: взаимосвязанностью членов группы, совместной активностью и групповой саморефлексивностью.

Выделяя три основных признака коллективного субъекта, следует признать, что среди них *главным является способность группы проявлять совместные формы активности*. Это положение необходимо пояснить следующим образом. С одной стороны, если группу характеризует второй признак, то взаимосвязанность и взаимозависимость, естественно, будут иметь место, хотя обратная зависимость между этими признаками отсутствует. С другой стороны, групповая саморефлексия (самоотражение, самопознание группы) может рассматриваться как хотя и очень специфическая, но форма совместной активности, направленной по отношению к себе. Поэтому, чтобы подчеркнуть важность второго признака, можно обозначить его *генеральным* признаком.

В предлагаемой теоретической модели основные выделенные признаки коллективного субъекта должны одновременно рассматриваться в качестве его параметров, если переходить к конкретному изучению, оцениванию, измерению субъектности реальных групп, хотя сейчас речь идет только о теоретическом моделировании. В данном контексте работы очень важно подчеркнуть, что три вышеперечисленных признака (или



соответственно параметра) одновременно, но в разной степени характерны для группы как субъекта.

Сохраняя в анализе все три основных признака коллективного субъекта, тем не менее, целесообразно сформулировать следующее положение: для конкретных групп эти признаки характерны не просто в разной степени, но какой-то из них может быть ведущим, доминирующим, а другие будут менее выраженными. Это позволяет выделять принципиально различные проявления (состояния, качества) *субъектности группы*:

- субъектность как взаимосвязанность и взаимозависимость совокупности индивидов может быть обозначена *потенциальной субъектностью*, или *предсубъектностью* (принципиально важно то, что конкретная группа может еще не проявлять совместных форм активности, но уже быть психологически готовой к этому и в этом смысле быть коллективным субъектом в наиболее элементарном, потенциальном его качестве, что ниже еще будет рассматриваться специально);
- субъектность как совместная активность обозначается собственно субъектностью, или *реальной* (в отличие от потенциальной) *субъектностью*; тем самым в очередной раз подчеркивается главный смысл субъектности в способности группы к проявлению совместных форм активности;
- субъектность как групповая саморефлексивность применительно к естественным группам может рассматриваться как наиболее сложное состояние *рефлексирующей субъектности*, далеко не всегда характеризующее ту или иную конкретную группу.

Три основных психологических качества коллективного субъекта, при условии их неравномерного развития в группе и, соответственно, преобладающей выраженности каждого из них в отдельности, могут рассматриваться как различные *уровни субъектности*. От элементарных форм взаимосвязанности (потенциальной субъектности), через многообразные формы (возможно, и дополнительные уровни) совместной активности (реальной субъектности) к различным, — в том числе от простых к сложнейшим — формам групповой саморефлексии как особой, качественно отличной от других форм совместной активности, проявляемой далеко не всякой группой — такое поуров-

невое развитие может быть характерным для коллективного субъекта. Однако еще раз необходимо подчеркнуть, что о разных уровнях субъектности можно говорить только тогда, когда имеется доминирующее развитие каких-либо признаков.

И еще одно важное понятие необходимо ввести именно в этом контексте — *психологический тип субъектности* (и соответственно коллективного субъекта). С одной стороны, наличие наиболее выраженного признака (или признаков) и определяет психологический тип субъектности, что приводит к выделению, например, трех основных ее типов, соответствующих описанным выше признакам. Но, с другой стороны, связи между признаками таковы, что наличие одного из них автоматически предполагает наличие другого. Отсюда следует, что каждый из трех типов характеризуется разным числом признаков, чем нарушается традиционная логика построения типологий, когда каждый тип выделяется на основе какого-то одного, наиболее выраженного качества из ограниченной совокупности последовательно сменяемых, «перебираемых» качеств. Первый тип коллективного субъекта, основанный на взаимосвязанности, характеризуется одним ведущим признаком (первым); второй же тип, основанный на совместной активности, характеризуется двумя признаками (и первым, и вторым); третий тип коллективного субъекта (если речь идет о естественных группах) предполагает выраженность всех трех признаков одновременно.

Конечно, возможны и некоторые другие психологические типы коллективного субъекта, встречающиеся, например, среди специально формируемых групп социально-психологического тренинга, психотерапевтических групп и т. п. Для них характерны основные формы совместной активности, направленные на себя и прежде всего в качестве групповой саморефлексии, т. е. наиболее выраженными являются первый и третий из выделенных выше признаков коллективного субъекта. По-видимому, в качестве исключения аналогичное можно встретить и среди некоторых естественных групп, не проявляющих реальных форм совместной активности, кроме групповой саморефлексии, которая может выполнять компенсаторную психологическую функцию, т. е. компенсировать тем самым отсутствие в группе каких-либо конкретных форм совместной активности, например: в группе друзей, в отдельных нетипичных

семьях (диада супругов) и в целом в группах, склонных к рефлексивным, «созерцательным» формам своей активности.

Таким образом, использование основных признаков коллективного субъекта позволяет выделять не только в целом психологический феномен субъектности группы, но и его, во-первых, возможные уровни, а во-вторых, психологические типы.

Естественно то, что введение различных отдельно взятых признаков (фактически критериев) коллективного субъекта либо разных их совокупностей может сужать или, наоборот, расширять границы интересующего феномена. В тесной связи с этим возникает очень принципиальный вопрос о возможности существования групп, не обладающих качеством субъектности или свойствами коллективного субъекта. Проблема критериев коллективного субъекта, которая фактически сейчас рассматривается, может формулироваться в разных взаимно дополняющих формах. С одной стороны, это так, как было сделано выше: какими критерийными признаками должна характеризоваться группа, чтобы быть коллективным субъектом? С другой стороны, это так называемая постановка проблемы «от противного»: какими характеристиками обладает группа, которая явно, очевидно не является субъектом? Возможны ли в принципе группы-«несубъекты», или всякую группу необходимо считать субъектом, но с разными его качествами, свойствами и т. п.? Или по-другому: коллективный субъект (в данном случае не имеется в виду его дифференциация с групповым субъектом — этот вопрос здесь вообще не рассматривается) есть группа на определенном уровне ее развития, например, более социально зрелая, или всякая, с самыми разными ее проявлениями, которые и рассматриваются субъектными. И т. д.?

Пытаясь ответить на эту совокупность вопросов, можно утверждать, что в определенных социальных условиях группы-«несубъекты» существуют. Среди них могут быть выделены следующие:

- стихийные группы, которые образуются в соответствии с конкретно сложившейся ситуацией, а затем легко распадаются или видоизменяются, например, так называемые транспортные, уличные и другие подобные группы, объединенные общим пространством и временем (т. е. группы по типу «здесь и сейчас») и не имеющие других видов связей, кроме пространственно-временных, в основе своего объединения;

- территориальные группы, образующиеся по общему месту и времени проживания (хотя в принципе они и могут становиться реальными субъектами, но типичные их состояния, как правило, субъектностью не характеризуются);
- любая кратковременно существующая группа, которая может быть как стихийной, так и специально, но временно (ситуативно) организованной, остается чаще всего группой лишь с формальными ее характеристиками (сложность здесь заключается в том, что в каждом конкретном случае только дополнительный анализ может показать, в какой степени организационные связи, наряду с пространственно-временными, между членами группы позволяют самой группе перейти из некоторого исходного состояния в группу с предсубъектными характеристиками, в частности, с психологической готовностью к каким-либо формам совместной активности);
- многие естественные и организованные группы, но находящиеся на самых ранних стадиях (этапах) их формирования и становления, лишь номинально, но не реально соответствующие критерию взаимосвязанности и взаимозависимости, а тем более другим критериям (в социально-психологической литературе такие группы известны давно, однако обозначаются они разными терминами, например: «номинальная», «зарождающаяся», «группа-конгломерат» и т. п.).

Следовательно, такие социальные группы, которые объединены лишь пространственными и временными признаками, связями, реально не обладают качествами коллективного субъекта. Однако такое толкование возможно лишь тогда, когда пространственный или временной признак коллективного субъекта считается уже достаточным для отнесения к нему той или иной группы. Если же второй признак (совместная активность) учитывается как необходимый, наряду с первым, то совокупность групп, не обладающих качеством субъектности, резко возрастет, что, по нашему мнению, теоретически неоправданно потому, что это сразу отнесет феномен коллективного субъекта к разряду скорее исключительных, чем обычных.

Таким образом, из вышеприведенного анализа совокупности групп, не относящихся к категории коллективных субъектов,

следует, что не всякий по содержанию вид взаимосвязанности людей в группах является достаточным для порождения феномена коллективного субъекта. Как видно, наличие только пространственно-временных связей не делает группу обладающей таким феноменом. Для этого должны иметь место (состояться) и какие-то другие виды взаимных связей, которые в совокупности с пространственно-временными приводят к порождению коллективного субъекта, например: функциональные, технологические, организационные, управленческие, экономические, политические, возрастные, гендерные, образовательные, профессиональные, социально-психологические, этнические, языковые, культурные и мн. др.

Целесообразно поставить вопрос о том, чем же объясняется такое исключительное положение пространственно-временных связей. Дело в том, что для возникновения социально-психологического феномена коллективного субъекта принципиально важно не просто наличие каких-то видов взаимосвязанности (их числа, определенного содержания и т. п.), сформулированного выше в первом признаке коллективного субъекта, а такой их совокупности, которая становится основой формирования психологической готовности группы к каким-либо формам (или видам) совместной активности, что и является наиболее принципиальным. Именно психологическая готовность группы и была выше обозначена терминами «предсубъектность» и «потенциальная субъектность» как свойство, качество группового состояния преактивности, причем совместной. Однако наличие только пространственно-временных связей не обеспечивает группе состояние психологической готовности к совместной активности. Это хорошо видно на примере выделенных и описанных транспортных, уличных, территориальных, кратковременных, только зарождающихся и других видов неорганизованных случайных групп.

### **Основные направления и схемы анализа коллективного субъекта**

---

Коллективный субъект характеризуется множественностью своих проявлений (процессов, состояний, свойств), которые зафиксированы в целом ряде понятий, используемых в социаль-



ной психологии и психологии в целом, например: коллективный субъект поведения, жизнедеятельности, деятельности, общения, отношения, рефлексии, познания, управления (и самоуправления) и т. д. Сходная картина обнаруживается и на индивидуально-личностном уровне, например, с множественностью феномена «Я» и др. Так и здесь можно говорить о множественности проявлений феномена «Мы (коллективного субъекта)». Однако именно в данном случае необходимо напомнить принципиальное теоретическое положение А.В. Брушлинского о том, что «субъектом является не психика человека, а человек, обладающий психикой, не те или иные его психические свойства, виды активности и т. д., а сам человек — деятельный, общающийся и др.» [6, с. 15].

Но, с другой стороны, это положение не следует понимать так, что субъект полностью отождествляется с человеком, иначе и потребность в таком понятии исчезает. Скорее, «человек как субъект» понимается в качестве носителя, обладателя субъектных свойств, характеристик, которые в совокупности составляют этот феномен человека, однако естественно, что они не могут существовать вне человека, они неразрывны с ним. Некоторая опасность заключается в том, что часть приведенного выше теоретического положения, а именно: «субъектом является не психика человека», можно изъять из контекста и истолковать в крайней форме так, что субъект — это вообще не психическое образование и поэтому является предметом исследования не психологической, а лишь философской науки. А именно с таким представлением о субъекте все еще приходится сталкиваться в среде психологов.

Аналогичное положение можно сформулировать и по отношению к коллективному (групповому) субъекту: изучая его различные формы проявления, сами эти проявления — сколь многочисленными они бы ни были — невозможно называть коллективным (групповым) субъектом, которым может быть только коллектив (группа), совместно действующий, общающийся, относящийся к различным социальным объектам, включая самого себя, и т. д.

Феномен коллективного субъекта проявляется через различные формы совместной активности группы (или ее совместной жизнедеятельности), которые, к сожалению, не систематизированы в социальной психологии из-за сложностей, связанных с их большим числом и высокой степенью разнородности.



Из наиболее известных форм совместной активности можно выделить следующие основные формы:

- совместная деятельность во всем многообразии ее видов: трудовая, учебная, познавательная, игровая и т. д.;
- любые формы внутригрупповых взаимодействий, включая социально-перцептивные, интерактивные и т. д., направленные на формирование или реализацию межличностных и других (между личностью и группой или ее частью, между микрогруппами или группировками и т. п.) отношений, на установление коммуникаций, общение и т. п.
- групповое поведение (совместные действия, выражение групповых мнений, оценок, отношений к социальным и другим объектам и т. д.);
- групповое самопознание (саморефлексия) с целью установления групповых норм, правил поведения, их самокоррекции, оценки способностей группы, потенциальных ее возможностей и т. п.;
- межгрупповое взаимодействие по самому широкому спектру вопросов, связанных с активностью своей и чужих групп, направленной как на установление взаимных связей, определение взаимных оценок, т. е. межгрупповых отношений, так и на реальное межгрупповое общение.

Несмотря на предложенное выделение форм совместной активности группы, их систематизация представляется нам относительно самостоятельной задачей, требующей специальных теоретических исследований. Дело в том, что вся история социальной психологии есть история исследований прежде всего различных форм активности личности, группы, разных индивидов в группе, групп как таковых и т. д., т. е. таких форм, которые характеризуются разным качеством совместности. В этом легко можно убедиться, если ознакомиться с результатами историко-теоретического анализа исследований по проблемам личности в группе и совместной деятельности в отечественной социальной психологии, выполненного сотрудниками лаборатории социальной и экономической психологии ИП РАН [36, с. 7-34]. Такого рода анализ, безусловно, должен быть продолжен не только по названным, но и по целому ряду других социально-психологических проблем.

Практически каждое из перечисленных выше проявлений коллективного субъекта представляет собой то или иное направление исследований в социальной психологии, которое в разной степени разработано. В последние два десятилетия преимущественно изучается «коллективный субъект деятельности», «субъект коллективной деятельности», «коллектив как субъект деятельности», «групповой субъект деятельности» или «субъект совместной деятельности» [11-13; 18; 30; 31; 35; 36; 44; 46]. При этом используется и ряд других понятий, близких к перечисленным.

Сложившиеся на сегодняшний день социально-психологические подходы к исследованию коллективного субъекта принципиально отличаются друг от друга тем, какой психологический феномен или психологическое образование принимается за «единицу», исходную «клеточку» анализа коллективного субъекта. Основные из них схематично можно представить следующим образом.

1. Индивидуальная деятельность рассматривается инвариантом совместной деятельности, поэтому из индивидуальной деятельности можно вывести все элементы деятельности совместной, а уже от нее перейти к анализу коллективного субъекта, выполняющего совместную деятельность. В данном случае индивидуальная деятельность и есть та «клеточка» («единица»), опираясь на которую, можно описать и совместную деятельность, и коллективный ее субъект.

Совершенно очевидным основанием использования данной схемы является то общее (а оно действительно существует), что имеется в структурах, динамике (процессах) и содержании индивидуальной и совместной деятельности. При этом последняя может рассматриваться как более усложненная форма, некоторая совокупность индивидуальных деятельностей включенных в нее лиц. Все это вместе объясняет и распространенность подобных представлений, и их устойчивость по отношению к критике.

Подробный критический анализ таких представлений о «психологии коллектива», «коллективной деятельности» и «коллективном сознании», выводимых из индивидуальной деятельности и сознания, выполнен А.И. Донцовым [11].

2. Коллективный субъект (коллектив) представляет собой некоторую совокупность индивидов (личностей), находящихся в межличностных отношениях, опосредствованных деятель-

ностью или отдельными ее элементами (целями, например, и т. д.), т. е. основной «единицей» анализа коллективного субъекта являются деятельностно опосредствованные межличностные отношения, описание которых фактически есть описание коллективного субъекта (коллектива).

Следовательно, центральным психологическим феноменом, в отличие от первой схемы анализа, выступает в данном случае «не деятельностный» феномен (хотя и деятельностно опосредствованный). Межличностные отношения в группе (коллективе), а именно: процессы их зарождения и становления, трансформации и развития, формирования и управления ими, их влияния на другие групповые явления — все это совершенно правомерно может рассматриваться как одна из важнейших форм совместной активности группы (коллектива), характерная для коллективного субъекта. Отдельно можно поставить вопрос о том, насколько полно данная схема анализа (исследования) позволяет подвести нас к пониманию коллективного субъекта, в какой степени допускает описание всего многообразия коллективных феноменов, в том числе и выше сгруппированных форм совместной активности, и т. д. Однако вопросы эти сложны для краткого ответа, они, безусловно, требуют специального и подробного исследования.

3. Основной «единицей» анализа совместной деятельности и ее коллективного субъекта является взаимодействие участников совместной деятельности (или членов коллектива, выполняющего совместную деятельность), однако не всякое, а предметно-направленное, т. е. ориентированное на предмет совместной деятельности [14, с. 54-55]. Аналогичная схема анализа (от предметно-направленного взаимодействия к совместной деятельности и коллективному субъекту) может быть использована для изучения и других вышеперечисленных проявлений коллективного субъекта. Главное при этом — либо идти от анализа феномена взаимодействия элементов (членов) коллективного субъекта, направленного на познание, общение, управление, отношение к другим социальным объектам и т. п., либо анализировать его поведение, жизнедеятельность в целом. То или иное качество (свойство, состояние) проявления коллективного субъекта определяется взаимодействием составляющих элементов коллективного субъекта, которыми могут выступать как индивиды, так и общности разного количественного состава.

## Формально-структурные характеристики коллективного субъекта

Если полагаться на последний из вышеназванных и наиболее широко трактуемых подходов к пониманию «коллективного субъекта», то необходимо выделить принципиально различные формы его существования, описываемые формальными (не содержательными) характеристиками, начиная с *количественного состава* той общности людей, которая обозначается коллективным субъектом. В результате такой систематизации коллективный субъект может быть представлен в следующих основных формах:

- *диада*: супруги, родитель — ребенок, учитель — ученик, руководитель — исполнитель, врач — больной, консультант — клиент, командир — рядовой, друзья/подруги и т. д. и т. п. [4; 36];
- *малая группа*: семья, учебная группа, производственная бригада, кафедра, лаборатория, группа друзей, кружки по интересам и т. д. [3; 7; 17; 19-22; 28; 32; 34; 41; 42; 44-46];
- *группа средних размеров*: малое и среднее предприятие, цех крупного предприятия, типичные НИИ и КБ, вузы, организованные собрания, митинги и т. п. [8-10; 35; 42; 43];
- *большие социальные группы*: классы и социальные слои, этнические группы, войска, крупные политические партии, общественные движения, крупные толпы, собрания, шествия, территориальные группы и т. п. [23; 27; 29; 37; 40];
- *общество в целом* как организованная совокупность взаимопересекающихся и включенных друг в друга (в соответствии с принципом «матрешки») индивидов, малых, средних и больших социальных групп.

Другим принципиальным формальным признаком коллективного субъекта, наряду с количественным составом, являются *формы его организации*, т. е. структуры связей между составляющими субъект элементами (компонентами, частями). Их многообразие в настоящее время не поддается какой-то систематизации и группированию, кроме как упрощенному делению коллективного субъекта на следующие формы в зависимости от характеристик структуры связей:

- с внешне и внутренне задаваемой организацией;
- жестко, умеренно и слабо регламентированные (организованные);
- иерархически и рядоположенно организованные;
- организованные на формальных (деловых, функциональных, официальных) и неформальных (неофициальных, личных) связях и зависимостях и др.

Следующей формально-структурной характеристикой коллективного субъекта является его *однородность (гомогенность) — разнородность (гетерогенность)*, точнее, степень их выраженности по самым различным признакам, характеризующим включенные в него элементы. Чаще всего, имеются в виду индивиды, входящие в коллектив (группу). Степень однородности /разнородности оценивается, например, по социально-демографическим признакам (половозрастным, образовательному, семейному статусу и т. п.), социальным (имущественному статусу, политическим ориентациям, этническому признаку и т. д.). Результатом анализа однородности/разнородности различных признаков коллективного субъекта является его «композиция».

### **Динамические (процессуальные) характеристики коллективного субъекта деятельности**

---

Как уже отмечалось выше, различные проявления коллективного субъекта в социальной психологии изучены чрезвычайно неравномерно. В настоящее время есть возможности подробнее дать характеристику субъекту совместной деятельности, т. е. одному из его проявлений. Однако необходимо утверждать, что данное проявление есть наиболее важное. Уместно здесь напомнить и о том, что Б.Г. Ананьев, например, понятие «субъект» относил к характеристикам человека, проявляющимся в его деятельности, и, главным образом, в трудовой деятельности. Он писал: «Человек — субъект прежде всего основных социальных деятельностей — труда, общения, познания» [2, с. 322], а также: «Основной предметной деятельностью человека является труд, на базе развития которого возникли все другие формы ее, включая игру и учение» [2, с. 318].

Исследования коллективного субъекта должны проводиться в неразрывной связи с изучением совместной деятельности, поэтому выделенные свойства (характеристики) коллективного субъекта одновременно должны являться и свойствами совместной деятельности. В соответствии с ее основными признаками, рассмотренными в главе о совместной деятельности как объекте социально-психологического исследования, выделены следующие свойства и совместной деятельности, и ее коллективного субъекта: целенаправленность, мотивированность, целостность (интегрированность), структурированность, согласованность, организованность (управляемость), результативность (продуктивность), пространственные и временные особенности условий жизнедеятельности коллективного субъекта.

Кратко остановимся на каждом выделенном свойстве, предложим параметры и показатели их описания и возможной оценки. В качестве параметров рассмотрим некоторые величины, которые их характеризуют и задают определенные границы проявления. Показатели — это данные, по которым можно судить об уровне развития свойств. Число показателей по каждому свойству обычно превышает число параметров.<sup>\*</sup>

Под *целенаправленностью* коллективного субъекта деятельности в данном контексте понимается его стремление к основной, общественно значимой цели. Целенаправленность характеризует такое состояние коллектива, когда цель имеет решающее влияние на совместную деятельность, подчиняет ее себе, как бы «пронизывает» ее. В свою очередь, целенаправленность коллективного субъекта деятельности характеризуется групповыми интересами, содержанием целей, которые выдвигает перед собой группа, коллективными социальными установками, убеждениями, идеалами. Целенаправленность выражает прежде всего реально существующие тенденции в деятельности коллектива и является важнейшей характеристикой его социального и социально-психологического «портрета». В качестве параметра данного свойства может рассматриваться тип ценностно-ориентированной регуляции внутригруппового предметно-направленного взаимодействия. Предполагается, что близость или сходство ценностных

<sup>\*</sup> В разработке предлагаемых параметров и показателей принимал участие В.А. Хащенко.



ориентаций участников СД проявляется во взаимодополняемой и интегрированной направленности коллективного субъекта деятельности на какую-либо цель. Это служит важной предпосылкой успешного выполнения совместной деятельности. Эмпирическими показателями могут выступать: 1) уровни проявления таких видов направленности, как направленность на совместную деятельность, на взаимоотношения друг с другом, на свою позицию в деятельности и в системе отношений; 2) соотношение этих видов; 3) соотношение личностных и коллективных целей, т. е. их соответствие, взаимное дополнение, совпадение, расхождение, противоречие и т. п.

*Мотивированность* как свойство коллективного субъекта деятельности представляет собой активное, заинтересованное и действенное отношение (побуждение) к совместной деятельности. Она характеризует такое состояние мотивационной сферы участников СД, при котором имеют место эмоциональные переживания потребности, влечения, желания действовать вместе, а также осознание необходимости совместной деятельности и пристрастное, увлеченное отношение к ней. Мотивированность формируется в результате интеграции индивидуальных мотивов, их взаимного «сложения» и «переплетения». Проявляется она в особенностях активности и заинтересованности членов коллектива в совместной деятельности. Основным параметром мотивированности коллективного субъекта деятельности является уровень (глубокий или поверхностный) включенности его членов в СД, который свидетельствует в первую очередь об их отношении к ней. Эмпирическими показателями мотивированности, по нашему мнению, выступают уровень активности участников СД, напряженность (интенсивность) их деятельности, степень удовлетворенности участием в СД и др.

Под *целостностью (или интегрированностью)* коллективного субъекта деятельности понимается внутреннее единство составляющих его элементов. Данное свойство характеризует степень взаимосвязанности и взаимозависимости участников совместной деятельности. В социально-психологической и психологической литературе используются и некоторые другие термины для обозначения целостности: «объединенность», «единство», «сопряженность», «цельность». Целостность (интегрированность) коллективного субъекта описывается следу-

ющей совокупностью параметров: плотностью функциональных связей между его членами, показателями которой выступают частота и интенсивность контактов между ними; уровнем функциональной взаимосвязанности и таким показателем, как отношение числа совместно выполняемых функций к общему их числу; типом целостности коллективного субъекта, который проявляется в характере доминирующих связей между членами коллектива.

Важным свойством коллективного субъекта деятельности является его *структурированность*, которая означает четкость и строгость взаимного распределения функций, задач, прав, обязанностей и ответственности между членами коллектива, определенность его структуры. Хорошо структурированный коллективный субъект обладает прежде всего свойством легко разделяться на основные элементы или части, которые соответствуют выполняемым функциям и задачам в совместной деятельности, т. е. каждому его звену определено свое место. Параметрами структурированности, по нашему мнению, можно считать тип распределения обязанностей и ответственности в коллективе, характер его статусно-ролевой структуры, соответствие организационной структуры деятельности организационным отношениям. Эмпирическими показателями структурированности соответственно выступают доминирующие способы распределения функций (взаимное дополнение, подстраховка, дублирование и т. п.), способы принятия ответственности за выполнение функций в коллективе (концентрация, распределение, диффузия ответственности), характеристики делового взаимодействия и др.

*Согласованность* как свойство коллективного субъекта деятельности представляет гармоничное сочетание его членов, взаимную обусловленность их действий. Для обозначения данного свойства в конкретных видах профессиональной деятельности используются также такие термины, как «координированность», «слаженность», «сработанность», «сыгранность» и т. п. Согласованность (или рассогласованность) проявляется на всех этапах выполнения СД и характеризует сочетание ее основных структурных элементов: целей и задач, мотивов, действий и операций, промежуточных и конечных результатов. Параметром согласованности является прежде всего тип или характер согласования (соотношения) действий членов коллектива, который

может оцениваться с помощью следующих показателей: доминирующих способов разрешения разногласий и противоречий, ведущей «зоны» согласования действий членов коллектива, уровня конфликтности и типичных способов поведения его членов в конфликтных ситуациях и т. п.

*Организованность* коллективного субъекта деятельности означает упорядоченность, собранность, подчиненность определенному порядку выполнения совместной деятельности, способность действовать точно в соответствии с заранее установленным планом (плановность). Для обозначения свойства организованности иногда используется термин «регулируемость», а в последние годы стало широко применяться близкое к нему понятие управляемости, под которым понимается способность следовать управляющим воздействиям. В данном свойстве можно выделить два основных аспекта: способность коллективного субъекта деятельности следовать внешним организационным и управляющим воздействиям, т. е. его исполнительность, которая характеризует коллектив как объект управления по отношению к управленческим органам; способность коллективного субъекта самому организовываться и управлять своей деятельностью. В этом смысле организованность и управляемость характеризуются сплоченностью в решении внутриколлективных задач и степенью развития самоуправления [19; 45]. Следовательно, основными параметрами организованности (управляемости) коллективного субъекта являются уровни его исполнительности и самоуправления в совместной деятельности. Эмпирическими показателями уровня исполнительности служат частота следования внешним управляющим воздействиям, а также стиль исполнения. Уровень самоорганизованности (самоуправляемости) эмпирически характеризуется через показатели активности коллектива в управлении своей деятельностью, среди которых мы выделяем формально-динамические (количество членов, принимающих участие в управлении коллективом; количество выполняемых ими управленческих функций и т. п.) и содержательные (потенциал лидерства, способы включения членов коллектива в управление, его направленность и др.).

Интегральным свойством коллективного субъекта деятельности является его *результативность*, которая означает способность достигать положительного итога. В результативности в виде показателей конкретных продуктов деятельности «фоку-

сируются» определенные уровни развития свойств коллектива. В социально-психологической литературе встречаются также и другие термины, близкие по содержанию термину «результативность»: «продуктивность», «производительность», «эффективность», «действенность» [4; 29; 36; 44]. Основанием для выделения параметров результативности (продуктивности) коллективного субъекта деятельности является возможность разделения всей совокупности выполняемых им задач на два крупных блока: производственные и социальные (включая социально-психологические). Следовательно, такими параметрами должны быть производственные и социально-психологические результаты деятельности коллектива. Выбор эмпирических показателей результативности должен осуществляться с учетом конкретной специфики его деятельности и отражать ее важные стороны.

Выделенные характеристики одновременно являются свойствами и совместной деятельности, и ее коллективного субъекта. Однако можно предположить, что наряду с такими характеристиками имеются также и свойства только деятельности (например, темп, интенсивность, ритмичность и т. п.) и только коллектива (например, сплоченность, совместимость, удовлетворенность, подготовленность, компетентность, профессиональность, квалифицированность и т. п.). Каждая из трех выделенных групп свойств требует специального изучения и оценки.

Конкретные виды коллективного субъекта деятельности характеризуются разными уровнями проявления его свойств, которые могут оцениваться эмпирически в соответствии с изложенной выше концептуальной моделью. В этом состоит практическая задача социально-психологического анализа совместной деятельности и коллективного субъекта. Остается недостаточно разработанным важный и относительно самостоятельный вопрос о параметрах и эмпирических референтах выделенных выше свойств коллективного субъекта, начало разработки которого положено в данной главе, но который в каждом конкретном случае изучения СД требует отдельного и специального рассмотрения. Конкретное решение данного вопроса позволяет сравнивать трудовые коллективы не только по состоянию социально-психологического климата, но и по характеристикам коллектива как субъекта совместной трудовой деятельности (или коллективного субъекта).

## Психологическая характеристика других проявлений коллективного субъекта

В соответствии с положением о множественности проявлений коллективного субъекта (или, в терминологии Б.Г. Ананьева, «полисубъектности»), его можно характеризовать, например, в связи с качествами (свойствами) и внутрисубъектных (внутриколлективных, внутригрупповых), и межсубъектных (межколлективных, межгрупповых) отношений. В результате этого можно получить социально-психологический «портрет» коллективного субъекта отношений. Характеристики, не являющиеся свойствами совместной деятельности (хотя и сохраняющиеся ее факторами, тем не менее имеющие отношение к коллективному субъекту), интенсивно разрабатываются в социальной психологии. Если иметь в виду только ведущие свойства *коллективного субъекта отношений*, то ими могут быть следующие полярно представленные свойства:

- сплоченность — разобщенность;
- совместимость — несовместимость;
- открытость — закрытость;
- удовлетворенность — неудовлетворенность;
- конфликтность — бесконфликтность;
- толерантность — нетерпимость;
- устойчивость — изменчивость;
- доброжелательность — агрессивность;
- уважительность — пренебрежительность.

Безусловно, данная совокупность может быть пополнена, однако перечисленные свойства коллективного субъекта отношений реально изучаются в социальной психологии, хотя и в принципиально разной степени.

Следующим важнейшим проявлением коллективного субъекта является феномен *общения*. Как и отношения, общение может быть внутрисубъектным (внутриколлективным) и межсубъектным (межколлективным). Основные свойства, описывающие данное проявление (качество) коллективного субъекта и изучавшиеся в социальной психологии, следующие:

- целенаправленность — бесцельность;
- контактность — неконтактность (изолированность);

- общительность — замкнутость;
- уравновешенность — неуравновешенность;
- компетентность — некомпетентность;
- комфортность — дискомфортность и др.

Исходя из сравнения описанных выше совокупностей, необходимо сформулировать теоретическое положение о том, что некоторые психологические свойства коллективного субъекта одновременно характеризуют различные его проявления, и тем самым они могут быть названы *общими свойствами*, а некоторые из них специфичны и характеризуют лишь отдельные проявления коллективного субъекта. Последние свойства составляют группу *частных*, или *парциальных*. Однако такое разделение по существу не сделано в социальной психологии, поэтому такую работу еще предстоит выполнить.

## Заключение

---

Различные проявления коллективного субъекта представляют собой психологические феномены разной степени обобщенности/частности. В этой связи наиболее обобщенным проявлением коллективного субъекта может быть поведение, интегрирующее частные его формы, к которым относятся общение, отношение, управление и т. п. Другими обобщенными формами активности коллективного субъекта являются также взаимодействие и широко понимаемая совместная жизнедеятельность. Такие, например, шкалы свойств, как «активность — пассивность», «удовлетворенность — неудовлетворенность», «устойчивость — изменчивость» и некоторые другие имеют отношение к любым проявлениям коллективного субъекта и поэтому могут быть отнесены к группе наиболее общих его свойств.

## Литература

---

1. Абульханова К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 1973.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во ЛГУ, 1969.
3. Беленький В.Х. Трудовой коллектив как социальный субъект. Красноярск: КГУ, 1990.
4. Бехтерев В.М. Избранные работы по социальной психологии. М.: Наука, 1994.



5. Брушлинский А.В. Проблема субъекта деятельности в психологической науке // Психологический журнал. 1992. Т. 13. № 6. С. 3–12.
6. Брушлинский А.В. Субъект: мышление, учение, воображение. М.-Воронеж, 1996.
7. Гайдар К.М. Динамика субъектного развития студенческой группы в период обучения. Дис. ... канд. психол. наук. Курск, 1994.
8. Гиркало В.П. Трудовой коллектив как субъект общественно-политической деятельности. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1992.
9. Гражевская Н.И. Развитие трудового коллектива как субъекта социалистических производственных отношений в условиях демократизации хозяйственной системы. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Киев, 1989.
10. Дежникова Н.С. Педагогический коллектив средней образовательной школы как субъект воспитания. Автореф. дис. ... докт. пед. наук. М., 1989.
11. Донцов А.И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности // Вопросы психологии. 1979. № 3. С. 25–34.
12. Журавлев А.А. Психологические особенности коллективного субъекта // Проблема субъекта в психологической науке. М.: Академический проект, 2000. С. 133–151.
13. Журавлев А.А. Психология коллективного субъекта // Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. М.: Изд-во «Per Se», 2002. С. 51–81.
14. Журавлев А.А. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений. Дис. в виде науч. докл. ... докт. психол. наук. М.: ИП РАН, 1999. 132 с.
15. Журавлев А.А. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
16. Журавлев А.А. Социально-психологические проблемы управления // Прикладные проблемы социальной психологии. М.: Наука, 1983. С. 173–189.
17. Иванов В.Н. Трудовой коллектив — субъект социального управления. М.: Мысль, 1980.
18. Индивидуальный и групповой субъекты в изменяющемся обществе: Тезисы докл. к Междунар. научно-практ. конф. / Отв. ред. М.И. Воловикова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.
19. Кирьянов В.И. Трудовой коллектив как субъект самоуправления: Опыт социологического анализа. Дис. ... докт. социол. наук. СПб., 1992.
20. Коргова М.А. Управленческая команда как субъект управленческой деятельности. Дис. ... канд. социол. наук. М., 1999.
21. Коргова М.А. Формирование команд — субъектов управленческой деятельности. М.-Пятигорск: РАГС, 2000.
22. Куценко О.Д. Производственный коллектив как субъект формирования политической культуры личности. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Харьков, 1990.
23. Левин В.М. Становление клубной аудитории как коллективного субъекта социально-культурной деятельности. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1992.
24. Личность и коллектив как субъекты воспитания: Методич. разработки / Сост. В.Н. Авраменко и др. Владимир: ВГПИ, 1983.
25. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.

26. Митькин А.А. Групповой субъект: реальность или метафора? // Современная психология: состояние и перспективы исследований. Ч. 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 53 – 70.
27. Новожилов А.М. Социальные группы как объекты и субъекты политики: Учебн. пособие. М.: МИИТ, 2002.
28. Осипова Н.Ф. Первичный студенческий коллектив как субъект формирования личности специалиста. Дис. ... докт. филос. наук. Харьков, 1992.
29. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность субъектов экономической деятельности в условиях разных форм собственности // Психол. журн. Т. 21. 2000. № 6. С. 38 – 50.
30. Проблема субъекта в психологической науке / Отв. ред. А.В. Брушлинский, М.И. Воловикова, В.Н. Дружинин. М.: Академический проект, 2000. 320 с.
31. Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. М.: ПЕРСЭ, 2002.
32. Рибарова Е.Т. Первичный трудовой коллектив как субъект управления социально-экономической деятельностью. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1989.
33. Рубинштейн С.А. Проблемы общей психологии. М: Педагогика, 1973.
34. Соболева В.Н. Трудовой коллектив как субъект социального управления и воспитания в новых условиях хозяйствования. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1991.
35. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997.
36. Совместная деятельность: методология, теория, практика / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988.
37. Сосулина Т.В. Интеллигенция как субъект социально-экономических отношений и рынка труда. Саратов: СГТУ, 1999.
38. Социальная психология экономического поведения / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1999.
39. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
40. Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.
41. Тлемешок В.Р. Управленческая команда как субъект строительства будущего. Майкоп: МГТИ, 2001.
42. Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Отв. ред. А.С. Пашков. А.: Изд-во АГУ, 1980.
43. Трудовой коллектив — объект и субъект социального планирования и управления: Тезисы докл. всесоюзн. практич. конф. / Отв. ред. С.Ф. Фролов. М.: Ин-т социол. исслед., 1983.
44. Чернышев А.С. Социально-психологические свойства коллектива как субъекта деятельности // Вопросы психологии коллектива школьников и студентов. Курск 1981. С. 3 – 16.
45. Чернышев А.С., Крикунов А.С. Социально-психологические основы организованности коллектива. Воронеж: Изд-во ВГУ, 1991.
46. Чернышев А.С., Сурьянинова Т.И. Генезис группового субъекта деятельности // Психол. журнал. 1990. Т. 11. № 2. С. 7 – 15.

## ГЛАВА 7    ОСНОВНЫЕ ТИПЫ СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОЛЛЕКТИВА

### Введение

---

Исследование детерминации психологии коллектива со стороны его деятельности имеет глубокие традиции в отечественной социальной психологии (А.И. Донцов, Е.С. Кузьмин, А.С. Макаренко, Р.С. Немов, В.В. Новиков, А.В. Петровский, К.К. Платонов, Л.И. Уманский, А.С. Чернышев и др.). При этом чаще всего изучалось влияние содержания и форм организации совместной деятельности (ФОСД) на многочисленные психологические особенности групповых явлений, в частности, на структуру и характеристики общения, на межличностные отношения, групповое единство, сплоченность, лидерство, развитие коллектива и т. д. [1; 2; 8; 14 – 16]. В настоящее время наиболее подробно исследована роль ФОСД в формировании психологии коллектива [3; 4; 9; 13].

Однако результаты этих исследований имеют некоторые естественные *ограничения* в их использовании. Во-первых, подавляющее большинство исследований выполнено на лабораторных группах в искусственно создаваемых условиях, поэтому возникают сложности в применении полученных данных на естественных группах, особенно трудовых. Во-вторых, главное состоит в том, что ФОСД характеризует прежде всего пространственные и временные взаимосвязи и взаимозависимости участников совместной деятельности (СД), а также ее операциональную (технологическую) сторону. При этом происходит абстрагирование от других важнейших (экономических, организационных, управленческих и т. п.) характеристик СД, которые также оказывают влияние на психологию трудовых коллек-

тивов. Поэтому анализ ФОСД является необходимым, но не достаточным для объяснения сложных групповых явлений, особенно в условиях реальной трудовой деятельности.

Предварительно было выдвинуто *предположение*, что психологические особенности коллектива зависят не только от ФОСД, но и от психологического типа совместной деятельности.

### Основные психологические типы совместной трудовой деятельности

---

**Понимание типа совместной деятельности.** Тип СД рассматривается как более сложное психологическое образование, по сравнению с ФОСД. Основанием выделения психологических типов в данном случае являются различные виды связей участников СД, которые (связи) и образуют, и поддерживают целостность СД и ее коллективного субъекта. В исследовании совместной трудовой деятельности были выделены следующие *основные виды связей* между ее участниками: пространственно-временные, технологические, функциональные, экономические, организационно-управленческие и социально-психологические. В качестве *дополнительных* видов связей между членами трудового коллектива выявлялись такие, как связи «вещественные», т. е. опосредствованные общими средствами выполнения трудовой деятельности (оборудованием, инструментом и т. п.), и связи, основанные на социально-демографических характеристиках участников СД (возрасте, поле, семейном статусе, уровне образования, квалификации и т. п.). Однако последние виды связей, как правило, не становились определяющими в трудовой деятельности, а больше проявлялись в межличностных отношениях и внепроизводственном общении, поэтому и были названы дополнительными.

Принципиальное теоретическое положение заключается в том, что тип СД образуется только *ведущими, доминирующими* видами связей участников СД, на основе которых и происходит фактически формирование коллективного субъекта деятельности из некоторой совокупности ее участников. По сути, *психологический тип совместной деятельности* есть тип взаимосвязанности, взаимозависимости членов трудового коллектива в совместной деятельности, или *тип совместности*.

Говоря о соотношении психологического типа и формы организации СД, необходимо подчеркнуть, что при таком понимании типа он интегрирует в своей основе не только, но в том числе пространственно-временные и операциональные связи, т. е. ФОСД. Тип совместной деятельности, в свою очередь, тесно связан с более общей проблемой типологии трудовых коллективов [10-12].

В соответствии с изложенным пониманием типа СД была разработана *комплексная программа исследования* психологических особенностей СД и трудового коллектива, которая включала следующие составные элементы.

Программированное наблюдение и стандартизированный опрос были направлены на выявление основных видов взаимосвязей членов коллектива в процессе выполнения их совместной трудовой деятельности. С помощью модифицированных вариантов социометрического метода и шкалы приемлемости оценивались межличностные отношения в трудовом коллективе, в результате чего были получены внутриколлективные структуры психологических предпочтений сотрудничества, статусно-ролевые и эмоционально-оценочные структуры. Психологические особенности взаимодействия членов коллектива в СД и их общения в коллективе изучались с помощью специально разработанных анкет, а стиль управления СД определялся авторским опросником [6].

Под нашим научным руководством сбор первичных данных выполнен Н.П. Фроловой на 27-ми первичных трудовых коллективах московского инструментального завода «Калибр».

**Описание основных типов совместной трудовой деятельности.** В результате интерпретации совокупностей эмпирических характеристик СД были выделены 7 основных ее типов, получивших условные названия по видам ведущих связей в образовании коллективного субъекта. Пять типов СД из них представляют собой наиболее четко выраженные варианты, когда лишь один из видов связей участников СД является доминирующим.

«**Технологический**» тип СД представляет собой технологическую «цепочку», которая образуется из нескольких небольших функциональных подгрупп по 2–5 работников. Распределение обязанностей в этих подгруппах отсутствует, т. к. каждый в подгруппе выполняет одинаковые операции, получая продукцию



от технологически предшествующей подгруппы и передавая свою продукцию последующей. Технологическая последовательность выполнения трудовых операций определяет пространственно-временную зависимость участников СД, жестко закрепляет за ними профессиональные функции и регламентирует их взаимодействие. В этом типе СД отсутствуют такие формы взаимодействия, в которые были бы включены все или хотя бы большинство ее участников. Следовательно, «технологический» тип СД характеризуется образованием коллективного субъекта на основе ведущей технологической взаимосвязанности и пространственно-временной зависимости, возникающих в результате пооперационного разделения производства конечного продукта и распределения операций между подгруппами участников совместной трудовой деятельности.

«Функциональный» тип СД формируется обычно в трудовых группах, выполняющих сборочные операции при отсутствии жестко задаваемой технологии. Последняя должна позволять использование различных форм организации труда, — как индивидуальное выполнение, так и совместно-последовательное или совместно-взаимодействующее, в терминологии Л.И. Уманского [13]; причем выбор ФОСД остается за участниками СД и является результатом отбора наиболее рациональных ее форм. Экономические отношения (распределение оплаты труда) строятся с учетом уровня официальной квалификации участников. Следовательно, «функциональный» тип СД образуется на основе функциональной взаимосвязанности, возникающей в результате объединения индивидуальных деятельностей и при отсутствии жестко задаваемой технологии производства. Совместная деятельность фактически есть принимаемая группой функция от задаваемой трудовому коллективу конечной цели.

«Экономический» тип СД характерен для трудовых групп, члены которых пространственно объединены, но технологически слабо связаны друг с другом. Отсутствие технологической и функциональной взаимосвязанности компенсируется экономическими связями в сфере распределения материального вознаграждения за труд. Взаимоотношения, формирующиеся в процессах групповой оценки индивидуальных деятельностей и распределения коллективного заработка, оказывают влияние на деятельностную структуру коллектива через развитие взаимных контроля, ответственности, требовательности и помощи.



Эти отношения, по сути, являются деятельностными и в деятельности проявляются по совместно-параллельной форме организации. Следовательно, «экономический» тип СД формируется при ведущем значении распределительных связей между ее участниками. Процессы интеграции группы в коллективный субъект осуществляются вне непосредственного выполнения предметно-практической деятельности, а во взаимодействии по поводу распределения коллективного заработка.

«Социально-психологический» тип СД формируется в коллективах, работающих на сложном оборудовании. Хотя технология производства продукции предполагает индивидуальную форму организации труда, однако реально существует распределение функций (например: между операторами и наладчиками оборудования) на основе профессиональной специализации, требующей разной подготовки. Качество совместности в совместно-параллельной деятельности достигается по форме ее организации за счет осознания необходимости трудиться вместе, осознания необходимости сохранения своей коллективной целостности: и экономической, и психологической. Сотрудничество в коллективе является не следствием технологии труда, а результатом развития психологических отношений. Следовательно, при «социально-психологическом» типе СД ведущую интегрирующую роль играют психологические межличностные отношения (связи).

«Формально-организационный» тип СД возникает только в условиях индивидуальной организации производства продукции: каждый работник закреплён за своим рабочим местом и несет ответственность за выполнение своей части общей работы. Объединение в трудовой коллектив происходит на основе внешних организационных связей, идущих через руководителя. Контролирующие и регулирующие функции, распределение заработка и т. д. выполняются лишь административными звеньями. Конечно, объединению участников СД в какой-то степени способствуют пространственно-временные условия: они работают в одном пространстве рабочей зоны (рядом) и в одно и то же время. Следовательно, внешние формальные организационные связи, являясь ведущими в формировании данного типа СД, фактически обеспечивают целостность и устойчивость трудового коллектива.

Среди многообразия изучавшихся психологических типов СД обнаружены и такие, в которых объединение ее участников

основано на нескольких ведущих видах связей между ними в СД (они были обозначены «*промежуточными*» типами СД), а также на основе большинства и даже всех основных видов связей («*комбинированный*» тип совместной деятельности). Говоря о психологическом содержании (или «*наполнении*») промежуточных типов СД, необходимо особо подчеркнуть их огромное разнообразие, вытекающее из большого числа возможных сочетаний 2–4-х (как правило) ведущих связей участников совместной деятельности. Подобное разнообразие сочетаний позволяет ставить специфическую задачу построения отдельной частной типологии промежуточных типов СД. Однако такая чрезвычайно тонкая их дифференциация составляет нестандартную, трудоемкую задачу, по всей видимости, оправданную прежде всего исследовательскими целями, хотя совсем не исключается, что ее решение может найти и практическое применение.

Таким образом, условные названия выделенных эмпирическим путем типов СД подчеркивают только ведущий способ интеграции трудовой группы в целостный коллективный субъект деятельности, при этом не исключая полностью и другие способы объединения. Описанными типами СД не исчерпываются все реально существующие психологические типы совместности, так как прежде всего они характеризуют выборку изучавшихся трудовых коллективов.

### **Влияние типа совместной трудовой деятельности на психологические характеристики коллектива**

---

Сравнение первичных трудовых коллективов с разными типами СД проводилось по таким социально-психологическим переменным, как особенности общения в группе, межличностные отношения, характеристики взаимодействия исполнителей в СД, особенности управленческого взаимодействия и т. д.

Характеристика управленческого взаимодействия подробно давалась по зонам управленческой компетентности, характеризующим функции руководства и способы их выполнения. С этой целью руководителям предлагался опросник, включающий вопросы о способах решения выделенных в процессе предварительного исследования основных управленческих

функций. При этом предполагались следующие способы решения: выполняющиеся руководителем самостоятельно; совместно с вышестоящим руководителем; совместно с руководителем, равным по рангу; вместе с нижестоящими руководителями; вместе с активом трудового коллектива и рядовыми исполнителями; вообще не решаемые, т. е. являются незначимыми.

В таблице 7.1 приводятся результаты усредненного взаимного оценивания одинакового числа случайно выбранных членов первичных трудовых коллективов с разными типами СД по семи перечисленным психологическим характеристикам.

Обобщая полученные данные по всей программе исследования, кратко опишем психологические характеристики производственных коллективов с разными типами совместной деятельности. Более подробные описания приводятся в специальных публикациях [5; 7].

В условиях «технологического» типа СД структура общения в группе определяется структурой совместной деятельности: общение затруднено жесткими технологическими связями, поэтому такие коллективы характеризуются неразвитыми коммуникативными структурами. Деловое и личное избирательное общение имеет место лишь в небольших группах, образующих технологические звенья. Чаще всего общаются соседи по рабочим местам. Структуры психологических предпочтений к сотрудничеству и прочим эмоциональным отношениям развиваются также в границах технологической взаимосвязанности. Взаимодействие руководителя с коллективом чаще характеризуется директивным стилем руководства, так как тип СД затрудняет коллегиальное решение вопросов, связанных с ее организацией.

При «функциональном» типе СД частые и тесные контакты являются необходимым условием ее выполнения. Общение возникает прежде всего с целью распределения основных функций в трудовой группе и их координации в процессе выполнения совместной деятельности. Большое значение в группе имеют предпочтения в выборе партнеров по СД и их эмоциональные отношения друг с другом. Результаты показали близкие оценки членов трудовых коллективов по «деловому» и «эмоциональному» социометрическим критериям. Такой трудовой коллектив характеризуется устойчивой коммуникативной структурой, включающей всех его членов с руководителем

Таблица 7.1

Групповые оценки психологических характеристик трудовых коллективов с разным типом совместной трудовой деятельности (усредненные результаты взаимного оценивания, %)

| Психологические характеристики   | Тип совместной деятельности |                |               |                           |                            |
|--|-----------------------------|----------------|---------------|---------------------------|----------------------------|
|  | Технологический             | Функциональный | Экономический | Социально-психологический | Формально-организационный» |
| Выполняя трудовое задание, всегда действует в интересах всего коллектива         | 47,0                        | 80,0           | 42,0          | 100                       | 50,0                       |
| Принимает участие в обсуждении работы своего коллектива                          | 32,0                        | 100            | 42,0          | 100                       | 50,0                       |
| Предъявляет требования к членам коллектива, направленные на улучшение их работы  | 23,5                        | 60,0           | 14,0          | 100                       | 0                          |
| Оказывает помощь, делится опытом с членами коллектива                            | 32,0                        | 100            | 42,0          | 100                       | 30,0                       |
| Предъявляет требования руководителю, направленные на улучшение работы коллектива | 73,5                        | 60,0           | 42,0          | 100                       | 0                          |
| Оказывает помощь руководителю в управлении коллективом                           | 26,0                        | 100            | 42,0          | 100                       | 30,0                       |
| Ему все равно, как работает коллектив — главное самому выполнить задание         | 11,0                        | 2,0            | 0             | 0                         | 100                        |

в центре этой структуры. Взаимодействие руководителя с коллективом отличается индивидуальным подходом к исполнителям, учитывающим стиль деятельности исполнителей и их работанность друг с другом.

В условиях «экономического» типа СД структура общения в коллективе определяется сложившимися отношениями распределения, реализующимися на основе коллективного заработка и с учетом индивидуальных вкладов в общий конечный результат совместной деятельности. Общение имеет место не столько в сфере выполнения предметно-практической деятельности, сколько по поводу распределения заработка, премий и других материальных благ, льгот и т. п. В процессы интенсивного общения включен руководитель, контролирующий деятельность исполнителей и непосредственно участвующий в оценке индивидуальных вкладов в общие результаты совместной работы. Успешная организация СД «экономического» типа возможна только при наличии высокого социально-психологического статуса руководителя в трудовом коллективе, так как последний показатель наиболее характерен именно для такого типа совместной деятельности.

При «социально-психологическом» типе СД общение ее участников как бы «обслуживает» основную предметно-практическую деятельность коллектива. В нем устанавливаются такие межличностные отношения, которые не только интегрируют коллективный субъект, но и могут влиять на структуру СД, а именно — стимулировать образование функциональных связей между участниками совместной деятельности. Коллективными нормами становятся отношения взаимопомощи и сотрудничества, взаимных контроля и ответственности и т. п. На структуру взаимодействия в коллективе наиболее существенное влияние оказывают личностные характеристики руководителя, к которому предъявляются самые высокие требования именно в условиях данного типа совместной деятельности. Взаимодействие руководителя с исполнителями направлено прежде всего на формирование и поддержание психологической целостности трудового коллектива, которая компенсирует низкий уровень функциональной взаимосвязанности в процессе выполнения совместной деятельности. По нашему мнению, именно потребность в такой компенсации определяет высокую включенность членов коллектива во взаимодействие друг с другом.

В условиях «*формально-организационного*» типа СД внутренняя психологическая целостность коллектива не образуется, доминирует групповая дифференциация, поэтому такие трудовые группы характеризуются неразвитой структурой коммуникации. Установленные формально-организационные и пространственно-временные связи позволяют эффективно управлять лишь отдельными исполнителями, взаимосвязи между которыми выражены слабо. Обнаружены низкие активность и включенность членов группы во взаимодействие друг с другом. Основные функции самоуправления при этом замещаются развитым формальным административным управлением.

Психологическая структура взаимодействия в условиях «*промежуточного*» и «*комбинированного*» типов СД значительно сложнее и богаче, но она во многом зависит от конкретного сочетания доминирующих видов связей участников СД. *Общая тенденция* здесь такова, что усложнение общения в коллективе происходит, в первую очередь, за счет усиления социально-психологических связей в совместной деятельности. Развитие именно этих связей позволяет целенаправленно сменять один тип СД другим, — как правило, «*промежуточным*». Принципиально изменять типы СД не удастся без существенных организационно-экономических изменений, а если и удастся, то с огромными трудностями.

---

## Заключение

Таким образом, исходя из результатов исследования, можно сделать некоторые *выводы*. Во-первых, обнаружено, что, выполняя совместную трудовую деятельность, ее участники реально вступают друг с другом в пространственно-временные, технологические, функциональные, экономические, организационно-управленческие, социально-психологические и некоторые другие дополнительные виды связей. На их основе происходит процесс образования коллективного субъекта трудовой деятельности. Важнейшей характеристикой СД и ее субъекта является тип СД, в котором коллективный субъект приобретает свое психологическое выражение.

Во-вторых, тип СД эмпирически выводится из соотношения степени выраженности основных видов связей между участниками



совместной деятельности. Ведущие, доминирующие виды связей и образуют эмпирические типы СД, среди которых в исследовании были выделены и описаны семь основных. То, какие виды связей становятся ведущими (а вслед за ними, и тип СД) в трудовом коллективе, определяется следующими факторами: содержанием (предметностью) СД, формой ее организации (фактором организации), психологическими характеристиками коллектива (субъектностью) и др.

В-третьих, тип СД оказывает влияние на психологические характеристики трудового коллектива: межличностные отношения, структуру общения, предпочтения сотрудничества, взаимодействие исполнителей, управленческое взаимодействие, особенности самоуправления и др. В том, что психологические характеристики коллектива испытывают влияния типа СД, заключается *деятельностный механизм* формирования психологии трудового коллектива.

В-четвертых, внедрение и развитие коллективной формы организации труда может изменять содержание управленческих функций и управленческих отношений и приводить к постановке таких организационно-управленческих задач, решение которых предполагает деятельность специальных органов управления внутри первичного трудового коллектива. В условиях разных психологических типов СД возрастает значение регулирования, координации, согласования индивидуальных деятельностей посредством не столько внешнего управления, сколько внутриколлективного самоуправления. Результаты исследования убедительно показали зависимость психологических особенностей управленческого взаимодействия в трудовом коллективе от типов совместной деятельности.

---

## Литература

1. Донцов А.И. Проблема групповой сплоченности. М.: МГУ, 1979.
2. Донцов А.И. Психология коллектива: Методологические проблемы исследования. М.: Изд-во МГУ, 1984.
3. Дульчевская А.П. Влияние типа организации совместной деятельности на процесс коллективообразования // Вопросы психологии. 1982. № 1. С. 111-115.
4. Дульчевская А.П. Организация совместной деятельности как фактор коллективообразования: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1982.

5. Журавлев А.А. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений: Дис. ... докт. психол. наук. М., 1999.
6. Журавлев А.А. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллектива // Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С. 134-145.
7. Журавлев А.А., Фролова Н.П. Управленческое взаимодействие в бригадах с разным типом совместной деятельности // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. М.: Наука, 1987. С. 140-151.
8. Корсакова Е.И. Развитие группы как коллектива в условиях активной совместной деятельности: Учебн. пособие. Рига: МИПКСНХ, 1984.
9. Кукушкин М.Е. Современное гуманитарное образование и проектирование форм совместной деятельности (философия и практика гуманитарного образования) // Проблемы социальной философии. М., 1995. С. 256-266.
10. Научно-технический прогресс и социально-психологические условия жизнедеятельности в коллективах различного типа: Препринт научного доклада А.: ИСЭП АН СССР, 1988.
11. Отношения коллективности, типы коллективов и проблемы управления развитием коллективности: Тезисы докладов научно-практической конференции. / Отв. ред. З.И. Файнбург. Пермь, 1988.
12. Сысоев Ю.В. Основные функции и типы коллективов: Учебно-методич. рекомендации. М.: МГАФК, 1997.
13. Уманский А.И. К проблеме психологической оценки «коллективной деятельности» и структуры контактной группы как коллектива // Социально-психологические аспекты общественной активности школьников и студентов. Ярославль, 1975. С. 5-12.
14. Уманский А.И. Психология организаторской деятельности школьников: Учебн. пособие. М.: Просвещение, 1980.
15. Чернышев А.С. Социально-психологические свойства коллектива как субъекта деятельности // Вопросы психологии коллектива школьников и студентов. Курск: Изд-во Курск. пед. ин-та, 1981. С. 3-16.
16. Чернышев А.С., Крикунов А.С. Социально-психологические основы организованности коллектива. Воронеж: Изд-во ВГУ, 1991.

## ГЛАВА 8      ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА И ОСОБЕННОСТЕЙ ЕГО СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### Введение

---

В процессе организации совместной деятельности (СД) трудового коллектива важную роль играет диагностика (оценка) и использование реального состояния социально-психологического климата (СПК) коллектива, который по результатам целого ряда исследований выступает существенным социально-психологическим фактором, оказывающим влияние на эффективность и качество деятельности коллектива [1; 4; 17; 19; 21-23].

Социально-психологический климат коллектива и различные характеристики его совместной деятельности тесно связаны между собой. Эта взаимосвязь выражается в том, что с одной стороны, СПК отражает состояние СД трудового коллектива, а с другой — оказывает регулирующее воздействие на ее основные показатели и многочисленные характеристики. То есть, как психологический феномен, СПК, включенный в трудовую деятельность коллектива, выполняет две основные функции: отражательную и регуляторную. Необходимо отметить, что в социальной психологии отражательная функция СПК исследована в значительно меньшей степени по сравнению с его регуляторной функцией. Такая ситуация не является типичной и характерной для психологических феноменов, в связи с исследованием функций которых нередко приходится констатировать недостаточную изученность их регуляторной функции.

*Общая проблема*, рассматриваемая в данной главе, состоит в том, чтобы установить относительно устойчивые, закономерные взаимосвязи между свойствами СПК (прежде всего, его модальностью) и характеристиками совместной деятельности

трудового коллектива, среди которых важное место, по нашему мнению, должно отводиться особенностям социально-психологических процессов, составляющих СД. Сложность решения данной проблемы с помощью эмпирического анализа объясняется тем, что рассматриваются взаимосвязи двух интегральных социально-психологических феноменов. Применяемые же техники установления связей обычно рассчитаны на использование частных, парциальных показателей, соответствующих тому или иному интегральному феномену, поэтому в такого рода анализах большая нагрузка приходится на интерпретацию полученных связей.

### **Основные показатели СПК коллектива, связанные с совместной деятельностью**

---

СПК первичного коллектива формируется в результате отражения в нем состояния самых различных сфер его жизнедеятельности, однако основным источником формирования СПК, по нашему мнению, являются особенности СД (ее целей, средств, условий, организации, результатов и т. п.). Характеристики СД фактически определяют основные содержательные компоненты и свойства СПК и, в первую очередь, его направленность.

Однако формирование СПК коллектива представляет собой чрезвычайно сложный процесс, в который включены многочисленные механизмы, который реально находится под влиянием разнообразных факторов, естественно, не только характеристик СД. Результаты эмпирических исследований, выполненных разными авторами, в частности, хорошо показывают огромную роль целого блока относительно самостоятельных управленческих факторов в формировании СПК: организационной структуры трудового коллектива [2], взаимодействия руководителя с коллективом [3], стиля руководства, который может выступать даже системообразующим фактором организационно-психологического климата [5], управленческой деятельности в целом [27] и многих других факторов.

В связи с тем, что СПК реально отражает состояние различных сфер жизнедеятельности трудового коллектива, теоретические и практические задачи, связанные с его регуляцией, реализуются с помощью организации влияний через соответствующие сферы

жизнедеятельности: например, через формирование системы управления персоналом предприятия [25], через организацию соответствующей совместной трудовой деятельности [4] и т. п. Регуляция СПК формируется и как относительно самостоятельная практическая задача, в основу решения которой положена сложнейшая теоретическая модель исследования [16].

СД коллектива отражается в трех основных группах показателей, которые в совокупности характеризуют СПК трудового коллектива.

1. Особенности СД проявляются в *эмоционально-оценочных показателях*, т. е. в субъективных оценках общей удовлетворенности трудом, удовлетворенности состоянием отдельных элементов трудовой деятельности (оборудованием, содержанием, организацией, условиями работы и т. д.), в различных эмоциональных переживаниях, связанных с деятельностью [3, 17, 18, 22]. Эмоциональные оценки позволяют ответить на вопрос о том, как психологически чувствует себя каждый участник совместной деятельности и каково эмоциональное самочувствие коллектива в целом как субъекта СД. Фактически эмоционально-оценочные показатели являются общими и для СПК, и для совместной деятельности трудового коллектива. Прежде всего через эту группу показателей выражается теснейшая взаимосвязь двух рассматриваемых психологических феноменов в трудовом коллективе.

2. СД отражается также в когнитивных (рациональных) оценках потенциальных возможностей своего коллектива и существующих резервов повышения эффективности и качества СД [20]. *Рационально оценочные показатели* отвечают на вопрос о том, как оценивает себя коллектив на данный момент и свои возможности в ближайшей перспективе, т. е. свидетельствуют о самооценке коллектива как субъекта СД. Именно через эту группу показателей реализуется групповая саморефлексия, выступающая одним из основных критериев коллективного субъекта (см. соответствующую главу данной книги).

3. СД отражается в характеристиках общения и взаимодействия людей друг с другом, в таких их показателях, как частота, интенсивность, эмоциональная близость, содержание и т. д. Эта группа показателей является объективно оцениваемой через реальные действия и поступки людей, через конкретные реализуемые обычаи и традиции коллективов, выполняющих совмест-

ную деятельность [9, 16, 22, 25, 27]. Действенно-практические показатели объективируют СПК и отвечают на вопрос о том, как поступают участники СД, что совершает и как действует в целом коллектив как субъект совместной деятельности.

Каждая из выделенных групп показателей, отражающих СД, может выступать в качестве самостоятельного способа оценки СПК, однако, взятая в отдельности ни одна из них не может дать достаточно полного представления о сложившемся СПК коллектива. Все три способа оценки тесно взаимосвязаны между собой и взаимно дополняют друг друга [4].

Так понимаемая *отражательная функция* СПК в совместной деятельности, по нашему мнению, свидетельствует об ограниченности тех точек зрения, которые под СПК понимают, главным образом, эмоционально-психологическое состояние коллектива или проявление эмоционально-психологических отношений между людьми в коллективе. Изложенная совокупность показателей СПК, в которых отражается СД, позволяет рассматривать *социально-психологический климат* как относительно устойчивое социально-психологическое состояние коллектива, в котором в единстве (интегрированно) представлены эмоциональные и рациональные компоненты межличностных и межгрупповых отношений, характеризующие взаимодействие личности и коллектива с социальной средой.

### **Некоторые направления воздействия СПК на характеристики совместной деятельности коллектива**

---

*Регуляторная функция* СПК заключается в том, что он оказывает регулирующее влияние на самые разные стороны жизнедеятельности трудового коллектива: социальные, воспитательные, на объективные показатели и психологические особенности, изменяя их количественные и качественные характеристики в ту или другую сторону. Свидетельством тому являются результаты многочисленных эмпирических исследований, выполненных в трудовых коллективах [1; 6; 16; 17; 19; 21-23; 25].

Регулирующее воздействие СПК на СД коллектива реализуется по нескольким направлениям. Основными среди них, по нашему мнению, являются следующие.



*Во-первых*, СПК воздействует на различные социально-психологические показатели и свойства СД через влияние на индивидуальные настроения участников совместной деятельности, которые могут приводить к позитивным или негативным изменениям производительности, эффективности и качества выполнения как индивидуальной, так и совместной деятельности коллектива.

*Во-вторых*, СПК существенно влияет на интенсивность (скорость) развития состояния утомления участников СД, изменяя продолжительность периодов, характеризующихся разными уровнями работоспособности. Например, в условиях положительного СПК индивидуальные состояния утомления развиваются значительно медленнее, что приводит к увеличению периодов нормальной и повышенной работоспособности, а следовательно, к возрастанию общей продуктивности и качества работы участников СД.

*В-третьих*, СПК оказывает регулирующее воздействие на все основные социально-психологические процессы, включенные в СД и в совокупности составляющие ее социально-психологическую специфику. К таким социально-психологическим процессам СД, которые испытывают влияние СПК (напоминаем содержание соответствующей главы), относятся следующие: групповое целеобразование (и целеполагание), групповое мотивообразование (и мотивирование), разделение СД и распределение индивидуальных функций, операций среди ее участников, объединение (интегрирование) индивидуальных деятельностей в единую целостную СД, согласование выполнения СД, управление (включая коллективное самоуправление), групповое оценивание индивидуальных трудовых вкладов участников СД и ее общих результатов.

### **Социально-психологические процессы совместной деятельности в условиях СПК разной модальности**

СПК обычно оценивается в различных количественных и качественных (модальных) показателях, т. е. шкалируется. В настоящее время существует несколько методических приемов измерения составляющих компонентов СПК [8; 11-13; 16; 22; 26], однако все они, в конечном счете, либо непосредственно вклю-

чают, либо дополнительно предполагают и качественную его оценку. Чаще всего, выделяется *три основных качества* (модальности) СПК:

- а) благоприятный (благополучный), положительный (позитивный), «здоровый» СПК, который условно обозначается как СПК (+);
- б) нейтральный, нормальный — СПК (Н);
- в) неблагоприятный (неблагополучный), отрицательный (негативный), «нездоровый» и т. п. — СПК (—).

Модальность СПК оказывает влияние на социально-психологические процессы СД, изменяя при этом особенности их протекания, характеристики и свойства самой совместной деятельности в целом, а также различные объективные показатели ее эффективности и качества. Выделим наиболее характерные изменения социально-психологических процессов СД при разной модальности СПК. Основой послужат результаты исследования социально-психологических особенностей СД различных трудовых коллективов, работающих в условиях коллективной (бригадной) формы организации труда. Большая часть этих данных была опубликована [1; 6; 17; 19; 21; 23].

**1. Групповое целеобразование и целеполагание.** Благоприятный СПК способствует формированию у участников СД приоритета коллективных целей над целями индивидуальными, групповых ориентаций на предмет и содержание совместной деятельности. При СПК (—) чаще всего доминируют индивидуальные цели, а также групповые ориентации на межличностные психологические отношения, что в целом тормозит достижение общих коллективных целей СД и приводит к появлению приоритета индивидуальных целей в деятельности. Рассогласование коллективных и индивидуальных целей в СД неизбежно ведет к снижению показателей ее эффективности и качества. Наиболее заметное ухудшение отмечается не столько на промежуточных, сколько на конечных результатах СД.

**2. Групповое мотивообразование и мотивирование.** В условиях СПК (+), в отличие от СПК (—), изменяется мотивационная структура коллектива: существенно возрастает побуждение работать совместно, что, в свою очередь, приводит к увеличению так называемого «группового эффекта», возникающего в условиях совместной деятельности. Такая мотивационная структура

сопровождается высоким уровнем включенности членов коллектива в СД, который практически лишь избирательно наблюдается при СПК (–). В условиях неблагоприятного СПК доминирует предпочтение работать индивидуально, а не совместно. При этом внедрение коллективной формы организации трудовой деятельности встречает большие психологические трудности. СПК (–) нередко является серьезным тормозом инновационных мероприятий в конкретных коллективах, что в конечном счете может приводить к их нейтрализации или полному распаду СД.

**3. Распределение индивидуальных деятельностей среди участников СД.** СПК (+) благоприятно сказывается на стремлении к совмещению профессий, на взаимной подстраховке участников СД, развитии взаимопомощи и тому подобных явлениях [18, с. 51-65]. Характерной особенностью СД в условиях СПК (+) является четкость и строгость в распределении функций между людьми, высокая ответственность за выполнение не только своих обязанностей, но и функций, закрепленных за другими участниками СД. При неблагоприятном СПК распределение функций характеризуется стремлением взять на себя допустимый минимум ответственности, желанием переложить ответственность и вину на других участников совместной деятельности. Поиск виновных в плохом выполнении функций при этом может сопровождаться привлечением вышестоящих руководителей, представителей каких-либо других организаций, а не решаться в рамках своего коллектива, как это обычно делается в условиях СПК (+). В результате распределения индивидуальных деятельностей формируется организационно-функциональная структура трудового коллектива, представляющая собой важнейший фактор СПК [2].

**4. Объединение (интегрирование) индивидуальных деятельностей в единую СД.** СПК оказывает регулирующее воздействие, прежде всего, на интенсивность процесса интеграции [18, с. 207-216], которая в условиях СПК (+) значительно выше. Наоборот, неблагоприятный климат препятствует объединению участников СД, разобщает их, т. е. фактически такая модальность СПК вступает в реальное противоречие с содержанием СД, природа которой требует объединения усилий ее участников. СД в условиях СПК (–) остается формально организованной и не переходит в качество интегрированной, а коллектив не становится субъектом деятельности.

**5. Согласование выполнения СД.** СПК (+) способствует более легкому достижению взаимопонимания между участниками СД, согласованного взаимодействия между отдельными функциональными звеньями, т. е. организованности СД [10, 11, 13, 18]. СПК (–) и рассогласование деятельности в коллективе тесно связаны между собой: неблагоприятный климат вызывает рассогласование СД, а последнее, в свою очередь, является одним из основных источников высокой конфликтности. Конфликты между членами коллектива, вызываемые не столько межличностными психологическими отношениями, сколько рассогласованием СД, вызывают распад или отдельных ее звеньев, или даже СД в целом. В таком случае становится невозможным продолжение СД.

**6. Управление и самоуправление в СД.** СПК (+) является благоприятным условием внедрения и эффективного функционирования новых организационных форм управления [3, 5, 24, 25, 27]. Как следствие этого, в целом усиливается тенденция коллективности в процессах управления. Значительная разница между коллективами с СПК (+) и СПК (–) обнаруживается по показателям развития самоуправления [7, 14, 15]. При благоприятном СПК самоуправление действительно становится возможным, а при неблагоприятном климате некоторый период времени доминирующим должно оставаться внешнее административное управление. В данном случае, конечно, необходимо учитывать и обратную зависимость СПК от того, насколько широко в том или другом коллективе применяются коллективные методы управления.

**7. Групповое оценивание индивидуальных вкладов и общих конечных результатов СД.** Положительный СПК сопровождается более дифференцированной и справедливой групповой оценкой трудовых вкладов участников СД и более адекватной субъективной оценкой общих конечных ее результатов. СПК (–), как правило, вызывает поляризацию групповой оценки: завышение трудовых вкладов одних участников и занижение — других. При групповом оценивании конечных результатов работы коллектива также наблюдается неуравновешенная оценка: либо появляется стремление представить общие результаты с самой лучшей стороны (с некоторыми элементами негативного феномена «показухи»), либо происходит явная недооценка совместно сделанного, а это приводит к формированию стереотипа, что «все

в коллективе плохо». Такая негативная установка отрицательно влияет на процесс мобилизации членов коллектива на выполнение эффективной СД.

## Заключение

---

Анализ взаимосвязей модальности СПК и характеристик совместной деятельности трудового коллектива позволил выделить следующую закономерную тенденцию: чем в большей степени совместная деятельность коллектива выступает основой формирования СПК, тем большее регулирующее воздействие он оказывает на психологические свойства и объективные показатели СД. На примере анализа взаимосвязей СПК и СД в коллективе также четко обнаруживается тесная связь между отражательной и регуляторной функциями СПК.

В связи со всем вышеизложенным перед специалистами возникает важная практическая задача: с одной стороны, используя регулирующее воздействие СПК на совместную деятельность коллектива, через изменение СПК коллектива целенаправленно влиять как на психологические характеристики СД, так и на показатели продуктивности (результативности), изменяя их в сторону повышения эффективности и качества выполнения СД, с другой стороны, через реализацию отражательной функции СПК достигать изменений СД, что будет сказываться на формировании СПК трудового коллектива.

## Литература

---

1. Бригадная форма организации труда в разных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
2. Васильева И.И. Влияние организационной структуры коллектива на его организационный климат // Организационно-управленческая психология: Проблемы и перспективы: Материалы конф. Ч. 1. Ростов н/Д., 1990. С. 54 – 58.
3. Журавлев А.Л. Взаимодействие руководителя с коллективом и социально-психологический климат // Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган, 1977. С. 176 – 186.



4. Журавлев А.А. Социально-психологический климат как регулятор совместной деятельности коллектива // Эмоциональная регуляция учебной деятельности. М.: Общ-во психол. СССР и др., 1987. С. 190 – 196.
5. Ионцева М.В. Стиль руководства как системообразующий фактор организационно-психологического климата. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1999.
6. Кириенко В.В. Коллективные (бригадные) формы организации труда в промышленности: проблемы и перспективы развития. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Минск, 1990.
7. Кирьянов В.И. Трудовой коллектив как субъект самоуправления: Опыт социологического анализа. Дис. ... докт. социол. наук. СПб., 1992.
8. Лебедев А.Н. Влияние группового планирования на эффективность совместной деятельности производственной бригады. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1987.
9. Маликов М.Ф., Старков А.М. Проблемы социально-психологического климата в коллективе: Учебн. пособие. Уфа: БашГУ, 2003.
10. Малохатко Н.Г. Разработка и исследование методов согласованного управления производственными подразделениями в условиях хозрасчетной деятельности. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Куйбышев, 1990.
11. Медведев В.В. Экспериментальная установка для исследования согласованности групповых действий и рационального подбора группы // Вопросы психологии. 1967. № 2.
12. Назаров А.И. Опыт исследования координации группового управления. М.: МГУ, 1970.
13. Оконешникова О.В. Методика изучения согласованности представлений о совместной деятельности управленческого коллектива // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: ИП АН СССР, 1990. С. 133 – 153.
14. Петина Т.М. Самоуправление производственных коллективов: объективные и субъективные факторы повышения его эффективности. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Куйбышев, 1990.
15. Развитие самоуправления на предприятиях и в учебных заведениях. Опыт и перспективы: Тезисы докл. регион. научн.-практич. семинара. Часть 1. Развитие самоуправления на предприятиях / Гл. ред. Г.В. Телятников. Калинин, 1989.
16. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред. Б.Д. Парыгина. Л., 1986.
17. Русалинова А.А. Социально-психологические основы бригадной организации труда // Бригадная организация труда: состояние и перспективы М.: Профиздат, 1986. С. 93 – 115.
18. Совместная деятельность: Методология. Теория. Практика. / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988.
19. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.А. Журавлев. М.: Наука, 1987.
20. Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
21. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987.



22. Социально-психологический климат коллектива. Теория и методы изучения / Отв. ред. Е.В. Шорохова, О.И. Зотова. М.: Наука, 1979.
23. Толмачев Н.Т. Производственная бригада: роль уровня социально-психологического развития в повышении эффективности ее деятельности. Минск: БелНИИНТИ, 1983.
24. Филатова Л.Н. Согласование ценностных ориентаций руководителя и персонала как фактор управления предприятием малого бизнеса. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 1994.
25. Хамокова М.М., Потемкин В.К. Регуляция социально-психологического климата в системе управления персоналом предприятий. Нальчик: Кабардино-Балк. гос. ун-т, 2000.
26. Чупрасова В.И. Деловая игра как средство формирования психологического климата в студенческом коллективе. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1992.
27. Шелепов В.М. Роль управленческой деятельности в оптимизации социально-психологического климата производственного коллектива. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Алма-Ата, 1986.

## ГЛАВА 9 ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ И МАЛЫХ ГРУПП В УСЛОВИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОВМЕСТНОЙ АКТИВНОСТИ

### Введение

---

В данной главе представлены некоторые результаты исследований лаборатории социальной психологии Института психологии РАН, выполненных под нашим научным руководством на рубеже 80 — 90 годов XX в. Рассматриваются результаты изучения основных социально-психологических объектов — личности и малых групп, вовлеченных в самые разные формы совместной активности, а также результаты исследования закономерностей функционирования и развития индивидуального и коллективного субъекта. Представлены основные результаты как ранее сложившихся (традиционных) направлений исследования, так и формировавшихся в начале 90-х годов. К последним прежде всего относятся социально-психологические проблемы экономических и управленческих инноваций, исследование совместной жизнедеятельности личности и группы в различных экстремальных условиях и др.

### Социально-психологические исследования взаимодействия личности и группы

---

На рубеже 80 — 90-х годов XX в. в лаборатории социальной психологии ИП РАН активно продолжались исследования социально-психологических проблем личности. Анализ общих закономерностей развития отечественной психологии, ранее выполненный Б.Ф. Ломовым [10], позволил выделить и сформулировать некоторые *тенденции развития социальной психологии личности* как

отрасли (или раздела) социальной психологии. Первая из них состоит в том, что социально-психологические исследования личности включаются исследователями в более широкий междисциплинарный комплекс гуманитарных наук. Вторая тенденция заключается в реализации конкретных исследований в рамках системного подхода. Третья проявляется в последовательном использовании деятельностного принципа на уровне исследования личности. Четвертая выделяется на основе индивидуального подхода к изучению личности. И, наконец, пятая тенденция развития отечественной социальной психологии личности заключается в ее выраженной практической направленности.

Многие работы сотрудников лаборатории [9; 16; 18; 26], бесспорно, способствовали развитию социально-психологической теории личности. Обобщающим трудом в этом направлении является фундаментальная монография К.К. Платонова, в которой завершена разработка оригинальной концепции динамической функциональной структуры личности [12]. В основе этой концепции лежит признание динамичности и целостности личности, акцент делается на взаимосвязи ее *подструктур*: направленности, опыта, индивидуальных особенностей психических процессов и биологически обусловленных образований. В последние годы данная концепция получила продуктивное развитие в работах А.Д. Глоточкина [2], непосредственного ученика и продолжателя научной школы К.К. Платонова.

Для социальной психологии личности важно понимание ее сути как структурной составляющей различных социальных общностей, прежде всего малых групп, во взаимодействии с которыми формируются ее социально-психологические свойства. В процессе социально-экономических изменений в обществе значение этих свойств существенно усиливается. Е.В. Шорохова предложила выделять пять основных *социально-психологических характеристик личности*: сознательность, организованность, творчество, активность и коллективность. Каждая из них проявляется в специфических формах совместной активности и отношений личности к обществу, различным группам, ситуациям и т. п. [26, с. 6 – 11].

В лаборатории были проведены исследования, направленные на выявление *роли межличностных отношений в семье* в процессе становления личности ребенка. По данным В.П. Левкович, на развитие психологических качеств ребенка отрицательно

вливают негативные отношения между родителями, негативные отношения родителей к детям: непонимание их, неадекватное оценивание и т. д., а также гипертрофированные формы эмоциональных связей [18, с. 68 — 72; с. 200 — 204].

Уровень моральной мотивации супругов является важнейшим условием стабилизации семьи, хотя эти феномены не связаны между собой непосредственно. С разной степенью вероятности проявляются позитивные и негативные влияния других личностных качеств супругов на совместную жизнедеятельность семьи. Высокий уровень моральной мотивации связан со степенью нравственного развития супругов, успешной взаимной их адаптацией, с возможностью конструктивного решения семейных противоречий. Система нравственных ценностей, включаемая в решение семейных проблем, заменяет контроль извне совместным самоконтролем супругов [26, с. 146 — 153].

Ряд работ лаборатории был посвящен исследованиям личности руководителя. Наряду с общей психологической ее характеристикой, были выделены *специальные подструктуры*, которые важны прежде всего для управленческой деятельности, рассматриваемой как конкретная форма совместной деятельности. Это — профессиональная компетентность, организаторские и педагогические способности, коммуникативные и нравственные качества. Каждый руководитель обладает неповторимым соотношением данных личностных подструктур. В индивидуальном многообразии этих сочетаний выделены типичные варианты, своеобразие которых определяется доминированием одной или нескольких подструктур, различной их выраженностью и уровнем. Определены также социально-психологические *типы* руководителей: «специалист», «специалист-организатор», «организатор», «организатор-наставник», «наставник», «гармоничный» и «неэффективный». Исследование показало и разную эффективность деятельности указанных типов руководителей в двух сферах: производственной и социально-психологической [21, с. 122 — 138; 28, с. 85 — 107].

Специально изучалось влияние на эффективность руководства *коммуникативных качеств* личности руководителя. Результатом был вывод о соответствии эффективной деятельности руководителей по производственным и социально-психологическим показателям высокому уровню их коммуникативной уравновешенности; низкие показатели эффективности деятельности,

как правило, соответствуют полярным по выраженности данного качества группам руководителей — сверхуравновешенным и низко уравновешенным (особенно это характерно для показателей социально-психологической эффективности) [3].

Социально-психологические проблемы личности рассматривались и при изучении влияния свойств личности руководителя на *стиль руководства* коллективом. Исследование показало, что основные компоненты стиля руководства значимо связаны с разными совокупностями личностных свойств руководителя. Психологическое содержание индивидуального стиля руководства определяется прежде всего мотивационными характеристиками личности и деятельности руководителя, которые реализуются в его взаимодействии с исполнителями. Структура составляющих компонентов стиля руководства во многом определяется иерархией мотивов в деятельности руководителя [21, с. 151 – 167; 26, с. 109 – 116].

### Некоторые результаты исследования совместной деятельности малых групп

Социально-психологические свойства совместной деятельности являлись основным объектом исследований лаборатории социальной психологии в 80-е — начале 90-х годов XX в. Результаты этой работы были опубликованы в коллективной монографии [21] и тематических сборниках научных трудов лаборатории [19, 20, 22].

Главный теоретический итог работ этого направления — реализация принципа системного подхода в исследовании совместной деятельности малых групп (многоплановость, множественность и многоуровневость связей и отношений, системная детерминация и развитие). При этом была раскрыта *системообразующая функция совместной деятельности* в трудовом коллективе, которая рассматривается в качестве ведущего основания (или признака) коллективообразования. Также была выдвинута и доказана гипотеза о последовательной смене оснований процессов дифференциации и интеграции в развитии малых групп [4].

В соответствии с результатами эмпирических исследований, были предложены три основных направления анализа совместной деятельности: *предметный* (содержательный анализ),

*субъектный* (анализ коллективного субъекта), *организационный* (анализ способов и стиля выполнения). Предмет, субъект и организация совместной деятельности составляют так называемый концептуальный «треугольник» — теоретическую основу ее анализа. Показано их взаимное влияние друг на друга в различных социально-экономических и организационно-управленческих условиях выполнения совместной деятельности. Каждое направление анализа является необходимым, но ни одно из них в отдельности не позволяет достаточно полно описать совместную деятельность, особенно трудовую.

В исследованиях научных сотрудников и аспирантов лаборатории получила дальнейшее развитие *динамическая концепция* совместной деятельности. Кратко сформулируем главные ее теоретические положения. Во-первых, показано, что содержание совместности как свойства деятельности составляет взаимозависимость ее участников, которая может быть основана на многообразных связях и отношениях (технологических, функциональных, экономических, административно-организационных и др.). Роль этих связей была подробно рассмотрена в одной из предыдущих глав данного раздела книги. Во-вторых, концептуальной «единицей» анализа совместной деятельности является взаимодействие ее участников [21, с. 26 – 30]. По ее направленности выделены три типа взаимодействия: предметно-направленное (изменяющее содержание деятельности), субъектно-направленное (изменяющее свойства и состояния субъекта) и организационно-направленное (изменяющее способы и стиль выполнения деятельности). В-третьих, разработаны оригинальные научно-исследовательские программы изучения динамических групповых феноменов: межличностных отношений в совместной деятельности, настроений, совместимости личности и группы; все эти феномены наиболее ярко проявляются в нестандартных условиях [11, 22, 28]. Разработаны три основные исследовательские модели, позволяющие анализировать динамические (процессуальные) характеристики совместной деятельности, а именно: жизнедеятельность группы в экстремальных условиях, совместная деятельность в условиях нововведений, рассогласованные (в частности, конфликтные) формы выполнения совместной деятельности.

Специальные исследования были посвящены анализу коллективного субъекта деятельности. В результате обосновано положение о том, что к психологическим свойствам субъекта



совместной деятельности могут быть отнесены только те, которые одновременно характеризуют и его совместную деятельность. Предложены также параметры, показатели и методические приемы оценки субъектных свойств [21, с. 30–36; с. 88–98; 29, с. 52–55]. Динамическая концепция совместной деятельности и ее коллективного субъекта стала теоретической базой большинства конкретных эмпирических исследований, посвященных психологии первичных трудовых групп (например, производственных бригад, сельскохозяйственных арендных коллективов и т. д.).

### Социально-психологические исследования форм совместной активности в трудовых коллективах

**Прогнозирование межличностных конфликтов в трудовых коллективах.** В настоящее время в связи с экономическими, организационными и другими социальными изменениями увеличивается частота конфликтов в первичных трудовых коллективах. Одна из основных причин их проявления состоит в том, что в изменяющихся социально-экономических условиях наиболее остро сталкиваются интересы конкретных работников, групп и группировок. В результате достаточно длительных исследований в первичных трудовых коллективах, выполненных А.Н. Лебедевым и под его научным руководством другими сотрудниками лаборатории, была разработана модель, которая описывает условия возникновения конфликтной ситуации и возможности ее прогнозирования [7; 8].

Чтобы определить вероятность, степень выраженности и содержательную сферу возникновения конфликта между работниками, как минимум необходимо следующее:

1. Выявить содержательную область притязаний человека (производственная, экономическая, административная и т. д.), в которой его интересы могут столкнуться с интересами других работников.
2. Определить уровень притязаний через сравнение самооценки собственных возможностей человека и оценки, которую он дает другому, имеющему притязания в той же самой области интересов.

3. Оценить присущую конфликтующим людям степень активности и эмоциональности, т. е. те свойства, которые могут определяться как личностными качествами, так и временными состояниями людей, вызванными какими-то обстоятельствами или сложившейся ситуацией.

В конкретных исследованиях эти данные вносятся в специальные матрицы взаимных сравнений членов коллектива, что позволяет выделить такие пары работников (а также групп), которые взаимно негативно оценивают друг друга, но при этом высоко оценивают уровень своих возможностей, способностей, потребностей и т. д. В тех случаях, когда члены коллектива характеризуются высокой эмоциональностью или несколько недоброжелательно ведут себя по отношению к другим, когда их оценки взаимно негативны, а самооценки одновременно очень высоки, любое рассогласование или, тем более, столкновение интересов (определяемое дефицитом каких-либо ресурсов), различиями в оценках и мнениях или принципиальной неделимостью общего объекта их потребностей) создают условия для возникновения конфликтного взаимодействия.

Сами члены коллектива длительное время могут не чувствовать потенциального взаимно негативного отношения друг к другу, обусловленного вышеотмеченной системой распределения взаимных оценок. Они осознают это лишь тогда, когда рассогласуются или сталкиваются их интересы (экономические, организационно-управленческие, этнические и т. д.) и, как следствие, возникает конфликтная ситуация.

Чрезвычайно важно то, что А.Н. Лебедевым разработана методика прогнозирования потенциальных конфликтных ситуаций, которая позволяет оценивать вероятность их перехода в реальные конфликты, примерно описывать их характер и интенсивность, а значит, рекомендовать руководителям трудовых коллективов основные направления профилактики, предотвращения или устранения конфликтногенных условий. Главное заключается в том, чтобы не допустить перерастание потенциальной конфликтности в реальные конфликты. Данная методика прошла апробацию в условиях выборов руководителей отделов, при аттестации работников перед сокращением кадров и переходе первичных трудовых групп на коллективные формы оплаты труда [7].

**Динамика межгрупповых и внутригрупповых отношений при переходе первичного трудового коллектива на арендный подряд.** Специально разработанная программа исследования динамики психологических отношений была реализована В.П. Позняковым на примере сельскохозяйственных коллективов в условиях их перехода на арендный подряд. Организационная схема исследования предусматривала проведение в течение 2-летнего периода (1988 – 1990 гг.) трех сопоставимых «срезов» на одних и тех же первичных трудовых коллективах с использованием процедур сбора социально-психологической информации. В частности, были разработаны специальные методики межгруппового сравнения и оценки [5; 13].

В результате исследования обнаружено, что первичные арендные коллективы вступают в партнерские экономические отношения, имея не совпадающие, индивидуальные для каждой группы экономические интересы, нередко отличающиеся от интересов больших трудовых общностей, включая предприятие в целом. При этом их рассогласование, а иногда и противоборство может рассматриваться как фактор *межгрупповой дезинтеграции*, поскольку такое рассогласование объективно способствует разъединению и противостоянию в отношениях между первичными коллективами. Из этого следовал практический вывод о том, что с психологической точки зрения целесообразнее было бы переводить на арендные отношения все предприятие или организацию, а не их отдельные подразделения, как чаще всего и происходило на практике.

В арендных коллективах усиливаются такие качества, как взаимная требовательность и ответственность, взаимопомощь, забота об интересах своего коллектива, а также формируется ярко выраженное позитивное отношение работников к своему коллективу. Возрастают сходство и согласованность оценок внутри трудовой группы, эмоциональная приверженность коллективу, свидетельствующие об усилении тенденции *внутригрупповой интеграции*.

Вместе с тем в отношениях между арендными коллективами активизируются процессы межгрупповой дифференциации, проявляющиеся в усилении субъективно воспринимаемых различий между своим и другими коллективами. Увеличивается частота конфликтов, проявлений недоброжелательности, даже открытой враждебности; было выявлено также снижение

психологической готовности к сотрудничеству. Отмеченные явления рассматривались как социально-психологические эффекты межгрупповой дезинтеграции, неизбежно сопровождающие неравномерный переход трудовых коллективов к новым экономическим отношениям.

Изменения психологических отношений в разных арендных коллективах являются неоднозначными, что объясняется своеобразной трансформацией новых производственно-экономических отношений через «призму» социальной психологии, сложившейся в каждом конкретном коллективе. Например, в некоторых из обследованных коллективов, комплектование которых проводилось формально, не удалось достичь ожидаемой внутригрупповой интеграции на основе арендного подряда. Наоборот, произошло дробление трудового коллектива на группировки по профессионально-функциональному признаку и их взаимное непримиримое противостояние. Следовательно, при отсутствии в трудовом коллективе соответствующей психологической готовности нецелесообразно внедрять новые формы экономических отношений.

Эмпирически установленные различия в динамике психологических отношений внутри арендных подразделений и между ними позволили сделать теоретический вывод о *неравномерности и разновременности процессов дифференциации и интеграции* на внутригрупповом и межгрупповом уровнях. Внутригрупповые отношения характеризуются большей интегрированностью, чем отношения между подразделениями. Эти данные подтвердили ранее выдвинутое положение: на каждой стадии развития трудового коллектива наблюдается одновременное сочетание в определенном соотношении выраженности социально-психологических процессов интеграции и дифференциации, но только один из них является ведущим. Даже при смене оснований (критериев) дифференциации и интеграции оба процесса представлены одновременно. Именно единство противоположных социально-психологических процессов позволяет сохранять целостность коллективного субъекта [15, с. 127].

Полученные результаты позволили сделать вывод об относительной самостоятельности (по отношению к экономическим факторам) психологических отношений на внутригрупповом и межгрупповом уровнях. Следовательно, при внедрении новых форм экономических отношений необходимо специально

прогнозировать и учитывать динамику психологических отношений между людьми, которые (отношения) могут стать серьезным препятствием этим экономическим отношениям.

### **Психологическая готовность личности и группы к нововведениям**

---

Происходящие в российском обществе трансформации (нововведения, социальные изменения и т. п.) предъявляют новые требования к психологии человека и социально-психологическим свойствам тех общностей, в которые он входит. В средствах массовой информации нередко транслируется мнение об отсутствии психологической готовности российского населения к радикальным изменениям в экономической, социальной и других сферах жизнедеятельности. При этом даются оценки, основанные скорее на житейских эмоциональных впечатлениях, нежели на результатах строго выполненных исследований, и делаются обобщающие выводы, характеризующие ситуацию в обществе в целом.

Кратко остановимся на вопросе о психологической готовности людей к происходящим в российском обществе изменениям, используя данные, полученные в ходе исследований лаборатории социальной психологии ИП РАН в начале 90-х годов XX в. Хотя исследования личности и группы в условиях организационно-управленческого типа нововведений выполнялись в лаборатории и ранее [1; 14; 23; 29 – 32], обратимся к результатам более поздних разработок.

**Принятие решения в условиях политических выборов.** Весной 1990 г. Е.В. Тугаревой и другими сотрудниками лаборатории было выполнено исследование психологических факторов принятия решения избирателями в условиях альтернативных выборов в Совет народных депутатов от Дзержинского района г. Москвы. В начале исследования была обнаружена положительная социальная установка на выборы у подавляющего большинства опрошенных избирателей (около 80%): оценка выборов как одной из форм демократизации политической жизни, желание принять в них участие и т. п. Сложнейший механизм принятия решения в условиях альтернативного выбора включает два социально-психологических процесса: предпочтение одних



и отвержение других кандидатов. В зависимости от соотношения выраженности этих процессов были выявлены четыре *основные стратегии выбора*. Первая характеризовалась абсолютным доминированием предпочтения, т. е. выбор определялся ориентацией избирателя исключительно на привлекательные для него характеристики кандидатов. Вторая представляла собой сочетание двух процессов, но с доминированием предпочтения: из всех кандидатов (а их было 9) избиратель выделял сначала небольшую группу приемлемых для себя (обычно 2–3), а затем отвергал часть из них на основании некоторых не устраивающих его характеристик кандидатов. В третьей, сочетавшей два процесса, доминировало отвержение, т. е. сначала избиратель исключал неприемлемых кандидатов, а затем из группы оставшихся выбирал одного, ориентируясь на его положительные характеристики. Четвертая же стратегия характеризовалась абсолютным доминированием процесса отвержения, когда выбор фактически производился методом исключения кандидатов.

Важно отметить, что в исследовании было обнаружено рассогласование между ожидаемыми и реальными стратегиями выбора. Вначале они отдавали предпочтение первым двум стратегиям, т. е. ориентировались на положительные характеристики кандидатов. В процессе же реального выбора значительно возросла доля людей, придерживавшихся стратегий отвержения. Это объяснялось рядом факторов. Так, было установлено, что отрицательные стратегии чаще использовались на тех участках, где информация о кандидатах оценивалась избирателями как недостаточная (отмечался ее дефицит или полное отсутствие). На отдельных участках половина обследованных избирателей придерживалась четвертой стратегии. При этом было зафиксировано постепенное усиление отрицательного отношения к выборам вообще и участию в них, что свидетельствовало о резком снижении психологической готовности избирателей в дальнейшем участвовать в политических кампаниях.

В этом же исследовании была выделена группа избирателей, которая характеризовалась сложностью и этапностью процесса принятия решения о выборе одного кандидата. Оказалось, что в этой группе трудности выбора имеют субъективную природу и определяются прежде всего таким психологическим свойством, как *уверенность — неуверенность личности*. Избиратели,



не уверенные в себе, склонные испытывать постоянные сомнения в своем выборе, считают, что до конца так и не смогли его продумать. Как правило, они имеют больше информации о кандидатах по сравнению с уверенными в себе избирателями, у которых отсутствуют сомнения в продуманности и правильности своих оценок. Субъективное переживание недостатка информации (даже когда ее достаточно) приводит к возрастанию неудовлетворенности выборами в целом. Следовательно, психологическая готовность к нововведениям в социально-политической жизни зависит от психологических качеств личности, поэтому к ее оценке необходимо подходить дифференцированно.

**Отношение личности к нововведениям.** С целью изучения влияния личностных качеств на отношение людей к нововведениям А.Н. Лебедевым было выполнено специальное исследование [22, с. 68 – 82]. Оно проводилось на примере производственных и экономических служб одного из инструментальных заводов г. Москвы в период реорганизации структуры управления предприятием. Обнаружено, что положительное отношение к инновациям характерно прежде всего для работников со следующими психологическими качествами: а) высокой креативностью и гибкостью мышления и б) интернальностью и активностью личности в достижении своих целей.

Интересен тот факт, что творческие работники, в принципе, уверенные в конечном успехе проводимых реорганизаций и оптимистично настроенные, тем не менее низко оценивают уже осуществленные (этапные) преобразования и в меньшей степени удовлетворены ходом инновационного процесса. Этот пример свидетельствует о том, что нередко высокая неудовлетворенность людей нововведениями (объясняемая, в частности, высоким уровнем их требований) может ошибочно восприниматься как отсутствие психологической готовности к внедрению нового, нежелание изменений и т. п. В целом можно сказать, что психологические особенности личности наиболее ярко проявляются в условиях, в которых работники не имеют полной информации о стратегии и конкретной программе проведения преобразований. Аналогичные явления можно было наблюдать и в процессе изучения других нововведений.

В отношении к любым социальным изменениям, в том числе — экономическим реформам, всегда проявляются большие индивидуальные различия как между людьми, так и между

разными группами. Но за этим многообразием проявлений можно увидеть повторяющееся, типичное. Так, в результате исследования были выделены различные *социально-экономические типы* людей по их отношению к организационно-экономическим нововведениям в зависимости от интенсивности проявления трех психологических компонентов: психологической готовности к нововведениям (мотивационного компонента), подготовленности к жизнедеятельности в новых условиях (наличие определенных знаний, умений, навыков, опыта и т. п.) и реальной активности (действий, поступков, деятельности). Разные сочетания желаний, знаний и действий позволяют группировать людей на следующие социально-психологические типы (названия их, конечно, условны): «активные реформаторы» (желают экономических изменений, умеют работать в новых условиях и активно проводят реформы), «пассивные реформаторы» (желают экономических изменений, умеют работать в новых условиях, но пассивны в реализации реформы), «пассивно-положительно относящиеся к нововведениям» (в основном желают изменений, но не умеют работать в новых условиях и не реализуют нововведения), «преодолевающие себя» (способны реализовать нововведения и активно их проводят, но не желают изменений), «неэффективные» (желают и действуют, но не умеют), «выжидающие» (умеют, но не желают и не действуют), «слепые исполнители» (выраженного желания нет, не умеют, но действуют в направлении изменений по подсказке других или по аналогии с другими), «пассивные противники» (не желают, не умеют и не действуют), «активные противники» (не желают, не умеют и реально противодействуют реформе).

Можно группировать и по другому основанию, однако главное заключается в том, что различные социально-психологические типы людей необходимо и оценивать по-разному, и выстраивать взаимодействие с ними с помощью разных методов. Экономические преобразования неэффективны, если они опираются на концепцию «среднего унифицированного человека» или рассчитаны на депсихологизированные трудовые группы и социальные слои общества. Хорошо известно, что каждый психологический тип личности или группы своеобразен. Иной вопрос в том, насколько тонкой должна быть дифференциация людей на социально-психологические типы. Сейчас ясно одно, что упрощение социально-психологической типологии,

недооценка ее значимости или тем более ее игнорирование чрезвычайно неэффективны в анализе ситуации интенсивных социальных изменений.

Распределение же перечисленных типов личности в первичных трудовых коллективах меняется постоянно, поэтому невозможно говорить, что они однородны или состоят из каких-то двух и даже трех типов. В условиях социально-экономических изменений желания, знания и действия людей могут изменяться неожиданно динамично, причем в сторону как позитивного, так и негативного отношения к этим преобразованиям.

**Исследование социальных установок и деловой активности предпринимателей.** Даже на такой социальной группе, как современные российские предприниматели, которые характеризуются наиболее высокой — по сравнению с другими слоями населения — психологической готовностью к нововведениям, было обнаружено расхождение между социальной установкой (готовностью) и реальным поведением и деятельностью, в которых эта установка либо совсем не реализуется, либо реализуется не полностью, а лишь частично. Речь идет о результатах исследования А.Л. Журавлева, В.П. Познякова и Е.Д. Дорофеева, проведенного во время международного конгресса «Малое и среднее предпринимательство России», проходившего в Москве в июне 1992 г.

Установлено, что высокую психологическую готовность имеют 72% обследованных предпринимателей, но только 46% из них на высоком и 18% на среднем уровнях активности включались в реальное решение практических вопросов, связанных с развитием собственной предпринимательской деятельности. Фактически каждый третий предприниматель (36%) субъективно оценивает свои возможности реально влиять на ход инноваций как ограниченные, что и является, по мнению сотрудников лаборатории, основным тормозом активности. Но сами предприниматели объясняют это прежде всего недостаточной ответственностью государства за развитие российского предпринимательства в настоящее время.

Эти данные, однако, можно оценивать достаточно оптимистично, если сравнивать их с результатами предыдущего исследования, проведенного в сфере малого бизнеса в январе-феврале 1992 г., т. е. примерно пятью месяцами раньше. Такое сравнение показало, что в среде предпринимателей возросла

не только психологическая готовность к инновациям (от 63 до 72%), но и оценка собственных возможностей решать практические проблемы в сфере своей предпринимательской деятельности (на высоком и среднем уровнях ранее она отмечалась у 58% обследованных, позднее — у 64%). Эти результаты также говорят в пользу многофакторной природы и дифференцированной оценки психологической готовности к различным социальным изменениям.

### **Жизнедеятельность личности и группы в экстремальных условиях\***

---

Данное научное направление исследований фактически стало формироваться в лаборатории с 80-х годов XX в. Под руководством и участием А.А. Журавлева, Е.В. Журавлевой, С.Е. Поддубного, В.А. Хащенко и др. изучались закономерности социально-психологического (личностного и группового) уровня регуляции жизнедеятельности человека в различных экстремальных условиях. Задачи этих исследований состояли в следующем: выявление основных тенденций динамики личностных и групповых свойств, процессов и состояний в экстремальных условиях; определение совокупности социально-психологических (личностных и групповых) факторов совместной жизнедеятельности группы в экстремальных условиях; изучение динамики социально-перцептивных процессов (представлений о себе и о других, оценок и взаимооценок) под влиянием экстремальных условий.

Объекты исследования — это обычно лабораторные (работающие в режиме непрерывной деятельности) и естественные (экспедиционные и стационарные) группы различной численности, разного пола, возраста и т. д.

#### ***Исследование динамики личностных и групповых явлений.***

На основании проведенных исследований выявлены следующие тенденции в динамике межличностных отношений под влиянием экстремальных условий жизнедеятельности:

- а) общее снижение межличностной привлекательности в деловой и коммуникативной сферах, возрастание конфликтности

---

\* Подраздел написан совместно с В.А. Хащенко.

и межличностной напряженности, снижение адекватности восприятия межличностных отношений путем завышения социальных ожиданий членов группы по отношению друг к другу (эта тенденция имеет высокую вероятность усиления по мере увеличения продолжительности воздействия экстремальных факторов — социальной изоляции, ограниченности физического пространства и др.);

- б) возрастание потребности в сохранении дружеских, бесконфликтных отношений, в групповой поддержке в условиях неблагоприятного воздействия экстремальных факторов на психическое состояние членов группы;
- в) динамика личностных эмоциональных состояний имеет периодичный характер: в зависимости от этапа совместной жизнедеятельности группы наблюдаются выраженные периоды «подъема» и «спада» при общей тенденции их снижения; динамика групповых эмоциональных состояний в мобильных экспедиционных группах имеет ритмический, «пилообразный» характер.

Было выявлено, что наиболее репрезентативными показателями, чувствительными к неблагоприятному воздействию экстремальных условий, являются такие характеристики межличностного взаимодействия, как сотрудничество, взаимная поддержка, согласие и продуктивность общения. Ролевая структура группы является существенным фактором динамики межличностного взаимодействия. Ее закрепление может выступать в экстремальных условиях источником межличностных конфликтов между членами группы. Этот феномен необходимо учитывать на этапах комплектования и становления групп.

Были также вскрыты закономерности взаимовлияния индивидуальных и групповых психологических состояний, в соответствии с которыми: а) по мере нарастания психофизиологического утомления членов группы увеличивается регулирующее воздействие групповых эмоциональных состояний на психическое состояние индивидов (выделены и описаны специфические социально-психологические феномены идентификации индивидуальных и групповых эмоциональных психических состояний, психической компенсации, развития неблагоприятного состояния члена группы, вызванного групповой поддержкой, и др.); б) психофизиологическое утомление при мобилизации внутрен-



них ресурсов личности сопровождается возрастанием экстрапунитивности (внешней обвинительности, агрессивности) ее поведения по отношению к окружающим, что в конечном итоге может привести к групповой психологической напряженности и снижению адекватности социального поведения индивида в группе.

Эти данные позволили сформулировать *теоретическое положение* о том, что, наряду с традиционными уровнями регуляции психической напряженности, необходимо выделять ее социально-психологический уровень. Психическая напряженность в экстремальных условиях жизнедеятельности на групповом уровне представлена особым состоянием межличностных отношений и взаимодействия, характеризующихся определенным соотношением процессов интеграции (феномены идентификации, групповой поддержки и т. п.) и дезинтеграции (конфликтность, снижение взаимной приемлемости и удовлетворенности межличностными отношениями и т. п.), а на личностном уровне — неадекватным характером эмоционального реагирования (фрустрационных реакций) на окружающих, выраженной пассивностью, безразличием (угнетенностью) и агрессивностью (мобилизационным эффектом).

***Социально-психологические факторы жизнедеятельности личности и группы в экстремальных условиях.*** Результаты эмпирических исследований, выполненные С.Е. Поддубным, обосновано подтверждают положение о динамическом характере взаимовлияния психологической совместимости членов группы и эффективности их совместной деятельности. В зависимости от этапа жизнедеятельности группы, совместимость может выступать в качестве либо детерминирующего фактора, либо следствия совместной деятельности в группе: в начальный период психологическая совместимость является фактором эффективности совместной деятельности, в конечный — ее следствием. Была также доказана гипотеза о динамическом характере взаимосвязи различных видов совместимости в экстремальных условиях. По мере накопления экстремальности происходит смена главного вида совместимости: в начальный период совместимость в сфере отдыха и досуга (рекреационная) определяется совместимостью членов группы в деловой сфере (эргатической), в конечный — основным видом является рекреационная совместимость. Наблюдаемое общее снижение совместимости в группе более выражено



в сфере отдыха и досуга, по сравнению со сферой деловых взаимоотношений.

В исследованиях В.А. Хащенко выявлена динамика влияния индивидуальных и групповых психических состояний на эффективность индивидуальной и групповой деятельности в условиях 90-часового режима непрерывной деятельности. Индивидуальные психические состояния оказывают ведущее влияние на показатели продуктивности жизнедеятельности группы в начальный и конечный периоды, причем отрицательный характер этого влияния увеличивается к концу эксперимента. Влияние групповых психических состояний (особенно их эмоционально-оценочных компонентов) на продуктивность деятельности опосредствованно их влиянием на межличностные отношения в группе.

Важным фактором групповых психических состояний выступают личностные свойства членов группы, работающих в экстремальных условиях. По мере их нарастания роль личностных свойств в формировании межличностных отношений не только увеличивается в целом, но изменяется и характер этого влияния. В частности, возрастает значение тех личностных свойств, которые определяют групповую ориентацию и отношение членов группы к делу и достижению личного успеха. Эти результаты позволили выдвинуть положение о том, что определение личностных свойств членов группы, необходимых для ее оптимального функционирования в экстремальных условиях, требует анализа динамики межличностных отношений в группе (а не только продолжительности ее функционирования), учета взаимосвязи личностных и групповых характеристик, опосредствованных опытом межличностного взаимодействия. Было установлено, что наиболее значимыми для поддержания благоприятных (по отношению к целям деятельности) межличностных отношений являются следующие группы индивидуально-психологических свойств: эмоционально-волевые (высокий самоконтроль поведения и эмоций, фрустрационная толерантность и др.); психоэнергетические, определяющие устойчивость и продуктивность деятельности (работоспособность, активность и др.); коммуникативные (отсутствие чрезмерно высоких уровней общительности, недоверчивости и подозрительности по отношению к окружающим, завышенных притязаний и доминирующего стремления к личному успеху и др.).

Исследования динамики успешности совместной деятельности позволили обнаружить так называемую «зеркальную» динамику количественных (скорость выполнения задания) и качественных (точность, наличие ошибок) ее показателей (по методике «Кибернометр»), независимо от типа решаемой задачи: если уменьшается время выполнения групповой задачи, то увеличивается число ошибок. Установлено также, что, по мере воздействия экстремальных факторов, качество выполнения психомоторной задачи («лабиринт») значительно снижается, по сравнению с аналогичным показателем при решении перцептивно-мыслительной задачи.

На основе полученных данных была сформулирована *новая гипотеза* о том, что критерием формирования социально-психологического механизма регуляции совместной деятельности является групповая стратегия ее выполнения. Из данного предположения вытекает следствие, что психологические факторы успешности совместной деятельности определяются особенностями групповой стратегии ее выполнения. Это положение имеет, во-первых, теоретическое значение для изучения социально-психологических факторов (личностных и групповых) успешности совместной деятельности, во-вторых, практическое — для комплектования эффективно функционирующих групп.

В результате исследований Е.В. Журавлевой обнаружен так называемый феномен *«схематизации образа-Я»* личности, который возникает под воздействием экстремальных условий и проявляется на эмпирическом уровне в значительном уменьшении числа используемых испытуемыми характеристик для описания представления о себе. Была выявлена общая динамика «образа-Я» личности по отношению к партнерам по совместной деятельности: возрастает лидирующий и независимый типы отношения к окружающим, но снижается ответственный тип отношения к ним (по методике Т. Лири). В экстремальных условиях установлена также динамика представлений личности о себе под влиянием таких факторов, как опыт общения, статус, пол и психическое состояние испытуемых — все эти данные ниже будут подробнее рассмотрены в соответствующей главе четвертого раздела книги.

Было обнаружено в целом *возрастание самооценки* личности и ее уверенности в собственных силах в экстремальных условиях,

что проявилось в следующем: в сближении представлений о реальном и идеальном «Я»; в возрастании самооценки относительно оценки партнера по ряду характеристик (работоспособность, физическое состояние, готовность принять ответственность на себя и др.); в сближении социометрических показателей экспансивности личности по прямому и рефлексивному критериям и др. Динамика личностных свойств проявилась, с одной стороны, в росте независимости личности, ее автономности, повышении требовательности к окружающим, с другой — в возрастании потребности в самозащите, ориентации на партнера, стремлении к взаимодействию и сотрудничеству с другими членами группы. Последние факты были интерпретированы как необходимые условия сохранения целостности как индивидуальных, так и коллективных субъектов жизнедеятельности.

## Заключение

В деятельности лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии РАН в настоящее время (в отличие от 80-х годов XX в., когда практический выход планировался фактически по каждому конкретному эмпирическому исследованию) четко дифференцированы программы фундаментальных и прикладных работ. При этом сохраняется взаимодополняющее сочетание экспериментальных лабораторных и эмпирических исследований в естественных («полевых») условиях, хотя проводить последние на предприятиях и в организациях становится все труднее. Фундаментальные исследования в социальной психологии находятся в настоящее время на стадии накопления новых экспериментальных и эмпирических данных, и уже в ближайшем будущем потребуются их теоретическое осмысление и обобщение. Теоретические исследования в лаборатории в основном ведутся в области истории социальной психологии, психологии совместной деятельности и коллективного субъекта.

В нашей стране в 70-х годах XX в. сформировалась и набрала силу психология управления, в 80-х — стала активно развиваться политическая психология, а с начала 90-х годов — отечественная экономическая психология. Поэтому одно из главных направлений работы лаборатории сегодня — разработка проблем

социальной и экономической психологии. Исследуются следующие вопросы: социально-психологические факторы экономического поведения личности и группы в условиях социальных изменений в обществе; социально-психологические закономерности межличностного и межгруппового экономического взаимодействия; социально-психологическая характеристика различных социально-экономических групп и т. д. [6; 17; 24; 25; 27]. Появились и новые объекты социально-психологических и экономико-психологических исследований: предприниматели сферы малого и среднего бизнеса, различные субъекты экономических переговоров и сделок, новые социально-экономические группы и т. д. Предпринят также ряд исследований избирателей, участвующих в политических выборах; населения, длительно проживающего на радиоактивно загрязненных территориях; социально-психологических состояний напряженности малых и больших групп, внутригрупповых и межгрупповых отношений и др. При изучении этих вопросов возникают серьезные методические трудности, необходим переход к новым формам организации их социально-психологического исследования. Тем не менее, они приобретают все большее значение.

В теоретическом плане чрезвычайно важно то, что и за рубежом, и в нашей стране постепенно изменяется в целом научный статус социальной психологии, ее место в системе психологических и общественных наук. В настоящее время социальная психология рассматривается как система пограничных отраслей на стыке психологии и общественных наук. Проблемы ведущих отраслей и научных направлений современной социальной психологии — экономической, политической, организационной, этнической, юридической, исторической, психологии управления и др. — становятся основными в исследованиях сотрудников и аспирантов лаборатории социальной и экономической психологии ИП РАН.

## Литература

---

1. Бригадная форма организации труда в разных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
2. Глоточкин А.Д. Развитие представлений К.К. Платонова о структуре личности // Современная психология: состояние и перспективы исследований:

- Материалы юбилейной научной конференции ИП РАН. Часть 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 85–92.
3. Журавлев А.А. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом // Психологический журнал. 1983. № 1. С. 57–67.
  4. Журавлев А.А. Роль системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива // Психологический журнал. 1983. № 6. С. 53–64.
  5. Журавлев А.А., Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в условиях изменения форм собственности // Психологический журнал. 1992. № 4. С. 24–32.
  6. Журавлев А.А., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
  7. Лебедев А.Н. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений // Психологический журнал. 1992. № 6. С. 71–79.
  8. Лебедев А.Н., Лавриненко И.И. Прогнозирование межличностных конфликтов в условиях нововведений // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива. М.: ИП АН СССР, 1989. с. 42–54.
  9. Левкович В.П., Кузмицкая Л.Д. Формирование этнического сознания подростка в семье // Психологический журнал. 1992. № 6. С. 35–42.
  10. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
  11. Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: ИП АН СССР, 1990.
  12. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986.
  13. Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в трудовом коллективе в условиях организационно-экономического нововведения: Автореф. дис ... канд. психол. наук. М., 1991.
  14. Прикладные проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова, В.П. Левкович. М.: Наука, 1983.
  15. Принцип системности в психологических исследованиях / Отв. ред. Д.Н. Заваляшина, В.А. Барабанщиков. М.: Наука, 1990.
  16. Проблемы психологии личности / Отв. ред. Е.В. Шорохова, О.И. Зотова. М.: Наука, 1982.
  17. Проблемы экономической психологии. Том 1 / Отв. ред. А.А. Журавлев, А.Б. Купрейченко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
  18. Психология личности и образ жизни / Под ред. Е.В. Шороховой и др. М.: Наука, 1987.
  19. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Социум; Изд-во «Институт психологии РАН», 2001.
  20. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997.
  21. Совместная деятельность: Методология. Теория. Практика. / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988.
  22. Совместная деятельность: методы исследования и управления / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП РАН и др., 1992.
  23. Социальная психология и общественная практика / Отв. ред. Е.В. Шорохова, В.П. Левкович. М.: Наука, 1985.

24. Социальная психология экономического поведения / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1999.
25. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
26. Социально-психологические и нравственные аспекты изучения личности / Отв. ред. Е.В. Шорохова, В.П. Левкович. М.: ИП АН СССР, 1988.
27. Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.
28. Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: ИП АН СССР, 1990.
29. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1987.
30. Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Отв. ред. Е.В. Шорохова и др. М.: Наука, 1983.
31. Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
32. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987.





### РАЗДЕЛ ТРЕТИЙ

## ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

---



## ГЛАВА 10    ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ                   СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО                   ИССЛЕДОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ                   ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

### Введение. Роль социально-психологических факторов в современном производстве

---

В настоящее время в среде исследователей, политиков и хозяйственников (производственников) по-прежнему остро обсуждается вопрос о необходимости поиска и максимальной мобилизации существующих резервов с целью их реализации для дальнейшего социально-психологического развития нашей страны. Важная роль при этом реально принадлежит использованию социально-психологических факторов, которые заключают в себе не только большие резервы развития, но и не требуют больших материальных затрат в процессе их реализации — это важнейшая и специфическая характеристика социально-психологических феноменов-факторов [15, 63, 66]. Говоря о приведении в действие различных резервов, обычно имеют в виду организационно-экономические и социально-психологические факторы, возможности повышения эффективности стимулирования труда, укрепления организованности и дисциплины, преодоления бесхозяйственности и т.п. [2; 8; 11; 20; 22; 32; 45; 51; 61; 62; 65; 71; 73].

Значимость социально-психологических факторов объясняется несколькими *причинами*. Во-первых, они являются важнейшими составляющими «человеческого фактора», роль которого в процессе развития общественного производства постепенно, но существенно возрастает. Во-вторых, по сравнению с другими факторами, их использование не требует больших финансовых, материальных расходов. В-третьих, исторически накопленный опыт работы социально-психологических служб на производстве

показал действенность использования этих факторов с целью повышения эффективности и качества труда, а также совершенствования производственных отношений между людьми [9; 43; 45; 53; 58; 61; 62].

Необходимость и важность глубокого изучения и учета социально-психологических факторов для решения практических задач, стоящих перед современным общественным производством, является бесспорным в настоящее время. Однако из-за того, что практические задачи всегда многогранные, эффективное использование социально-психологических факторов становится возможным в результате раскрытия их потенциальных и реальных взаимосвязей с целым рядом других факторов, среди которых наиболее существенны экономические, политические, научно-технические, социальные, экологические, этические, культурно-духовные и мн. др. — все они, естественно, нуждаются в дальнейшем глубоком и обобщающем анализе. В общественных и гуманитарных науках всегда испытывается настоятельная потребность в философских обобщениях, научно-обоснованных экономических, политических и социальных прогнозах, глубоких исторических и психологических исследованиях человека, социальных групп и общества в целом.

Одним из важных способов дальнейшего повышения эффективности и качества современного общественного производства, а следовательно, заметным фактором социально-экономического развития нашей страны является коллективная форма организации трудовой деятельности. Ее внедрение и функционирование к настоящему времени приобрело достаточно крупные масштабы и практически затрагивает все основные отрасли народного хозяйства, включая промышленность, сельское хозяйство, транспорт, связь, сферу обслуживания и т. д.

В таких условиях становится очевидной необходимость в систематическом изучении возникающих на практике новых тенденций и определении перспектив дальнейшего развития коллективных форм организации труда, их влияния на эффективность общественного производства. В эту исследовательскую работу наряду с экономистами, юристами и социологами активно включились социальные психологи. Хорошо известно, что изучение психологии производственных коллективов имеет длительную историю, анализу которой посвящены специальные работы [16; 34; 68]. Однако психология трудовых подразделений,

работающих в условиях коллективной формы организации труда, широко стала изучаться психологами с 80-х годов XX в. [4-7; 10; 17; 18; 31; 32; 37; 39; 60]. На значимость психологических вопросов неоднократно указывали практические работники, занимающиеся внедрением коллективных форм организации труда [40; 50; 52].

Цикл исследований, представленный в данном и последующем разделе, логически продолжает и развивает выполненные ранее лабораторией социальной психологии Института психологии РАН исследования проблем социальной психологии коллектива и личности в коллективе [21; 42; 47; 56; 59; 62; 64], социальной регуляции поведения [3; 44; 46], по социально-психологическим вопросам управления [12; 14; 26; 49; 54; 70] и по прикладной социальной психологии [41; 55; 60; 63]. Исследования опираются на методологические и теоретические разработки в области социальной психологии, накопленные в Институте психологии РАН [19, 28, 29, 35, 48, 57].

Целью данного цикла исследований является разработка и обоснование социально-психологического подхода к анализу психологических особенностей первичных производственных коллективов, работающих по коллективной форме организации труда. Такой подход постепенно разрабатывается, начиная с 80-х годов XX в. В настоящее время в какой-то степени уже сложились социально-экономическое и организационно-управленческое направления анализа коллективной формы организации труда. Социально-психологический анализ, по нашему мнению, служит их важнейшим и крайне необходимым дополнением, так как он помогает полнее раскрыть специфику коллективной формы организации трудовой деятельности.

## Основные признаки коллективной формы организации труда

В настоящее время научно-технический прогресс и социально-экономические трансформации существенно изменяют современное производство, и, в первую очередь, средства производства. Наиболее характерно для этого процесса внедрение сложных технических систем, которые должны обслуживаться одновременно целой группой работников, а также внедрение



средств производства коллективного пользования. Продолжается дальнейшее разделение сложного производства на отдельные технологические операции, в результате которого конечный продукт может производиться только группами работников, причем нередко группами больших размеров. Таким образом, одна из основных тенденций развития средств производства объективно приводит к тому, что трудовая деятельность людей в современном обществе по своей форме, а фактически и по сути, становится все более коллективной. Необходимость группового обслуживания больших технических систем и производства сложных конечных продуктов ставит участников трудовой деятельности в тесно взаимосвязанные и взаимозависимые отношения в процессе производства, предполагает взаимные ответственность и контроль и способствует развитию взаимопомощи в достижении общих конечных целей трудового коллектива. В качестве *реальной производительной силы* на первый план выступают не столько отдельные работники, сколько *трудовые коллективы как субъекты совместной деятельности*.

Важнейшим условием социально-экономического развития нашей страны и, в частности, интенсификации народного хозяйства является развитие не только производительных сил, но и производственных отношений, т. е. изменение экономически и морально устаревших их форм. Многие экономисты неоднократно подчеркивали, что если не производить обновления производственных отношений, то они могут становиться тормозом научно-технического и экономического прогресса, серьезно сдерживать рост эффективности и качества производства. Совершенствование производственных отношений в настоящее время — одно из важнейших условий активизации человеческого (и, в частности, психологического) фактора. Из теоретических положений экономической науки хорошо известно, что производственные отношения необходимо рассматривать в единстве с системами организации труда и производства, управления, планирования и прогнозирования, с системой побудительных мотивов и совместной жизнедеятельностью людей в целом.

Развитие производительных сил современного российского общества вступает в противоречие с преимущественно традиционной (по сути, индивидуальной) формой организации трудовой деятельности, которая сложилась и сохранялась

ведущей в условиях экстенсивного развития народного хозяйства в нашей стране в последние десятилетия. Высокая значимость системы организации труда, которая реализуется фактически в конкретных ее формах, объясняется тем, что она задает некоторые возможные границы реализации производственных и распределительных отношений в трудовых коллективах и тем самым развивающиеся производительные силы фактически вступают в реальное противоречие с элементами этих отношений. Хотя бы приближающееся к оптимальному соответствие производственных отношений характеру производительных сил в современных условиях не может обеспечиваться автоматически, а только посредством более сложных закономерностей, к сожалению, не до конца еще познанных.

*Гибкое соответствие* производственных отношений меняющемуся уровню развития производительных сил может достигаться только при условии продуманных и необходимых видоизменений в традиционных *формах и методах организации и оплаты (стимулирования) труда*, которые удовлетворяли бы объективным требованиям развития современного производства. При этом, естественно, крайне важно, в каком направлении идет развитие конкретных форм организации трудовой деятельности.

Коллективная организация, включая стимулирование и оплату труда,— это та конкретная форма, которая, по нашему мнению, направлена на разрешение имеющегося несоответствия (или противоречия) между исторической тенденцией развития совместного характера труда и преимущественно индивидуальной формой его организации и стимулирования. На данном этапе развития нашего народного хозяйства коллективная форма прогрессивна в первую очередь потому, что она преимущественно коллективному характеру труда придает и коллективную форму его организации и оплаты.

Возникновение изменений в *социально-психологических явлениях* (процессах, свойствах, состояниях) в трудовом коллективе и личности работников, связанных с внедрением и функционированием коллективной формы организации труда, вызывается прежде всего нововведениями в технико-технологической подготовке производства, экономическом механизме, организации и управлении трудовой деятельностью и т. д. Социально-психологические явления, как известно, выполняют при этом

две основные функции: отражательную и регуляторную. Отражательная функция заключается в том, что через нее проявляются как общая характеристика производственного процесса, так и отдельные составляющие его компоненты, такие, как состояние оборудования, уровень технологии, содержание, организация и условия труда, заработная плата и т. д. Все это в совокупности характеризует как производительные силы, так и производственные отношения между людьми, которые системно детерминируют социально-психологические явления в производственных коллективах. Их регуляторная же функция реализуется в существенном воздействии на процесс производства, на его реальное воплощение в условиях конкретного производственного коллектива. Социально-психологические явления влияют на многочисленные показатели эффективности и качества совместной трудовой деятельности, ритмичность производства, экономию различных ресурсов (сырья, материалов, энергии и т. п.) и на другие показатели, т. е. выступают действенными факторами современного производства.

Коллективная форма организации труда, становящаяся в последние десятилетия важным средством социально-экономического развития, является такой реальностью, которая испытывает влияние различных социально-психологических факторов, связанных с личностью и коллективом, включенными в совместную трудовую деятельность.

Эта форма организации труда в современных вариантах [10; 17; 68] — результат ее практического становления, главным образом в последние примерно 25 лет [4; 52]. Она характеризуется рядом особенностей: производственно-экономических, организационно-управленческих, социально-психологических и др. Среди многочисленных *производственно-экономических и технико-технологических характеристик* главными являются следующие:

- наличие единого для трудового коллектива задания (или наряда);
- оплата труда по четко фиксируемым промежуточным и конечному результату;
- оценка индивидуального трудового вклада каждого члена первичного трудового коллектива (с использованием специально разработанных методик оценки трудового участия или в какой-либо другой форме);

- относительная завершенность технологического цикла в работе первичного трудового коллектива (наличие принципиальной возможности формулировать единые производственные задачи для всего трудового коллектива).

К наиболее важным *организационно-управленческим признакам* коллективной формы организации труда относятся следующие:

- обязательное совмещение профессий, трудовых обязанностей, функций;
- высокая взаимозаменяемость членов первичного трудового коллектива в их совместной работе;
- организация и активное функционирование новых органов управления — Советов первичных трудовых коллективов и их непосредственных руководителей (бригадиров);
- широкое участие рядовых членов первичного коллектива в управлении производством, т. е. высокий уровень внутри-коллективного управления, и т. п.

*Социально-психологические признаки* коллективной формы организации трудовой деятельности:

- выраженная взаимопомощь в первичном трудовом коллективе;
- развитое наставничество (не только индивидуальное, но в том числе и коллективное);
- сочетание коллективной и индивидуальной ответственности за достижение конечных результатов работы трудового коллектива;
- высокий уровень активности членов коллектива в сфере труда и управления, сознательное и ответственное отношение к своим трудовым функциям.

Ниже мы будем дополнительно останавливаться в данном разделе на социально-психологических характеристиках коллективной формы организации труда, так как именно они выступают особым предметом нашего исследования.

Ведущими и наиболее характерными являются, конечно, производственно-экономические и организационно-управленческие признаки, а группа социально-психологических формируется

на основе первых двух и принципиально дополняет их. Связь между различными признаками, характеризующими коллективную форму организации труда, чрезвычайно сложна, однако можно выделить некоторую общую тенденцию их взаимного влияния друг на друга.

В данной работе ставится и делается попытка решить задачу системного описания первичного производственного подразделения (бригады), работающего в условиях коллективной формы организации труда, как объекта изучения и управления. Необходимость решения такой задачи вызвана сложным системным характером процессов, связанных с коллективной формой организации совместной трудовой деятельности. Для их описания, по нашему мнению, явно недостаточно традиционного языка социальной и организационной психологии, а необходим язык системного анализа как наиболее адекватный в данном случае.

Первичный производственный коллектив рассматривается в единстве технико-технологических, экономических, организационно-управленческих, социальных, психологических и других взаимосвязанных сторон, имеющих место в производственной организации. В последние десятилетия именно на такой комплексный характер исследования ориентируется отечественная социальная и организационная психология. А.И. Китов, Б.Ф. Ломов и П.А. Скипетров, в частности, подчеркивали остающееся до настоящего времени актуальным теоретическое положение: «Социальной психологии на современном этапе жизненно необходимо приступить к исследованию социально-психологических явлений в экономической жизни общества, особенно в производственных и научно-производственных объединениях... Нужно найти способы исследования всех слагаемых реальной организации, включающей в себя человека, технику и хозяйственный механизм в органическом единстве» [19, с. 84-85].

В связи с этим первичный трудовой коллектив предлагается рассматривать как сложную многоцелевую систему, реализующую различные как производственные, так и социальные, в том числе социально-психологические, функции. *Системообразующими факторами* производственного коллектива являются конечный производственный результат (характеристики продуктов труда) и групповые социальные цели, достижение которых приводит к удовлетворению основных материальных



и духовных потребностей человека. На системном представлении о первичном коллективе прежде всего должно быть основано управление его совместной жизнедеятельностью в целом.

### **Научно-практические направления исследований коллективных форм организации труда**

---

Социально-психологическое изучение коллективной формы организации труда должно вестись, как минимум, *по четырем научно-практическим направлениям*:

- социально-психологические особенности совместной трудовой деятельности первичных коллективов;
- развитие различных внутриколлективных отношений в подразделении как первичном производственном коллективе;
- формирование различных видов социальной активности личности работников в первичном трудовом коллективе;
- совершенствование внутриколлективного управления.

*Совместная трудовая деятельность* постепенно становится достаточно популярным предметом специальных исследований в социальной психологии, которая до недавнего времени основное внимание уделяла изучению психологических взаимоотношений в коллективах. Специфика коллективной формы организации труда как объекта социально-психологического исследования заключается в том, что на первый план выдвигается проблема психологических закономерностей организации совместной трудовой деятельности первичного коллектива. При традиционных (индивидуальных) формах организации труда этот вопрос так остро не возникал. Коллективная же форма организации представляет удачную модель изучения вопросов совместной трудовой деятельности.

Конкретный характер совместной деятельности определяется не только содержанием и условиями труда, но и во многом формой его организации. Коллективная форма организации и стимулирования труда — конкретное воплощение совместной трудовой деятельности. Ее характерной особенностью является то, что она требует от участников постоянного и тесного взаимодействия, четкого распределения и строгого согласования индивидуальных действий, высокого уровня координации



выполняемых операций и т. д. В таких условиях существенно возрастает значимость именно социально-психологических (групповых и личностных) феноменов (и факторов) совместной деятельности.

Производственно-экономические и организационно-управленческие признаки таких первичных трудовых коллективов оказывают влияние, в первую очередь, на особенности совместной деятельности этих коллективов. Поэтому необходимо выделить специальную задачу и рассмотреть различные виды первичных коллективов, а также выявить их типы на основе сочетания (или соотношения) экономических и организационных характеристик. Конечно, типы первичных трудовых коллективов определяются многими переменными, в частности, типом производства, формой собственности предприятия (или организации), уровнем механизации и автоматизации труда, особенностями его нормирования и условиями, формой оплаты и другими традиционными характеристиками производства. Однако наиболее важными экономическими и организационными признаками первичных коллективов, позволяющими характеризовать их основные типы, являются содержательные особенности выполняемых производственных работ, организация труда во времени и форма оплаты труда.

Важное место в определении значимых характеристик совместной трудовой деятельности первичных коллективов занимают технико-технологические факторы производства. Нередко переход на коллективную форму организации не сопровождается соответствующей технико-технологической подготовкой производства, что снижает действенность экономических и организационно-управленческих инноваций. В результате не происходит изменения и социально-психологических характеристик первичных коллективов, и, в первую очередь, особенностей их совместной трудовой деятельности. Замена старого оборудования, изменение технологии изготовления продуктов совместного труда, организация рабочей зоны и т. п. — все это должно быть направлено на удовлетворение требований к организации коллективного труда, т. е. того, что в наибольшей степени соответствует новой коллективной форме организации трудовой деятельности.

Исследования показали, что внедрение коллективной формы организации труда в условиях каждого предприятия и даже

отдельного производства имеет свои особенности. В разных производственных подразделениях коллективный метод организации приобретает различные модификации, трансформации и т. п. в результате того, что основные его технико-технологические, экономические и организационно-управленческие признаки специфически преломляются в совместной трудовой деятельности каждого конкретного коллектива. Трудовые коллективы «вносят» свои характеристики во внедряемую форму организации труда. В связи с этим приобретает важность закономерный вопрос об общем, особенном и единичном в коллективной форме организации труда, тем более, что в настоящее время, по нашему мнению, необходимо формулировать задачу превращения ее в ведущую форму организации трудовой деятельности.

Успешность ее внедрения и реализация ее преимуществ определяются тем, каким образом коллективная форма организации труда воплощается в технико-технологических, функциональных, экономических, организационных, управленческих, социально-психологических и других условиях деятельности трудовых коллективов. В одних случаях внедрение коллективной формы организации труда сопровождается целесообразным изменением технологических связей между участниками трудовой деятельности, перераспределением функций, изменением самого процесса изготовления продукта труда. В других случаях эта же форма не изменяет существующие технологические, функциональные и другие структуры производства, а акцент при этом делается на изменении отношений экономического характера, организации материального стимулирования, регулирования социально-психологических отношений в совместной трудовой деятельности и т. п. Возможен и *третий* вариант, когда основные изменения касаются организационно-управленческих отношений в процессе производства. Таким образом, внедрение бригадной формы организации труда в конкретных первичных коллективах сопровождается проявлением различных характеристик, признаков, особенностей, которые определяют тип совместной трудовой деятельности бригад. Напомним, что в более общей постановке эта проблема рассматривалась специально в главе 3 второго раздела данной книги.

Коллективная форма организации труда создает благоприятные условия и для формирования личности работника как

профессионала, реализации его физических и духовных сил, его творческого потенциала и т. п. Различные социально-экономические и организационно-управленческие преобразования, получившие широкое распространение в народном хозяйстве нашей страны, тесно взаимосвязаны с развитием различных видов социальной активности членов современных трудовых коллективов.

*Социальная активность работников* значительно более интенсивно формируется в условиях коллективной формы организации труда. В первичных трудовых коллективах стимулируются инициативность людей, поиск резервов производства, формируется чувство причастности к общим делам трудового коллектива. Последнее возникает не само по себе, как бы автоматически, а является результатом многих *объективных условий*, в частности, воздействия форм организации совместной трудовой деятельности. Именно такие организационно оформленные условия, стимулирующие развитие социальной активности личности работника и в целом трудового коллектива и формирующие чувство подлинного хозяина производства, а не просто формального акционера, создаются внедрением коллективной формы организации труда.

Однако социальная активность зависит не только от внешних объективных условий, но и от *внутренних психологических факторов*, характеристик индивидуального или группового субъекта. В этой связи было бы крайне интересно определить те личностные и групповые социально-психологические переменные, которые сказываются на социальной активности работников в условиях коллективной формы организации труда (в будущем это может рассматриваться в качестве специальной научной задачи).

Коллективная форма не может быть какой-то раз заданной и «застывшей» формой организации трудовой деятельности, а постоянно развивается, видоизменяется. Важнейшей движущей силой ее развития служат основные противоречия, возникающие в процессе внедрения, становления и функционирования коллективной формы организации труда, которые, безусловно, достойны быть подвергнутыми специальному исследованию.

На современном производственном предприятии возникающие противоречия имеют, как правило, объективные источники. Вопрос об их роли в условиях первичного трудового

коллектива чрезвычайно сложен, так как эти противоречия претерпевают сложную динамику: отражаясь в совместной деятельности людей, они субъективируются, трансформируются (преломляются) этими людьми и снова определяют последующие действия, т. е. снова объективируются в совместной трудовой деятельности. Неадекватность отражения объективно существующих противоречий различными членами трудового коллектива или его отдельными группами приводит к тому, что они легко становятся противоборствующими сторонами, носителями разных позиций. Это неизбежно сказывается на трудовом взаимодействии членов одного коллектива или разных коллективов, при этом изменяется сам процесс совместной деятельности.

Нередко субъектами изменения, совершенствования форм организации труда становятся сами первичные коллективы. Развивая организационные формы совместной трудовой деятельности, такие подразделения сами одновременно развиваются как коллективы.

### **Исследование социально-психологических явлений в условиях коллективной формы организации труда**

---

В настоящее время в реальной практике сложилось так, что первичным трудовым коллективам фактически предоставлены большие полномочия в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Первичный производственный коллектив самым непосредственным образом или через свой Совет может реально участвовать в решении вопросов комплектования первичного коллектива, планирования и организации его работы, оплаты и стимулирования труда, повышения квалификации работников, воспитательного воздействия на членов трудового коллектива, привлечения к ответственности нарушителей дисциплины и т. д. К основным полномочиям первичного коллектива относится также участие в обсуждении как непосредственного руководителя (бригадира) в связи с его назначением, так и в выборах общественного органа — Совета коллектива. Реализация сложившихся на практике полномочий в конкретных трудовых коллективах также опосредствуется многими социально-психологическими феноменами (факторами), характеризующими

первичные коллективы, в частности, особенностями совместной трудовой деятельности, социально-психологическим климатом и сложившимися межличностными отношениями, удовлетворенностью трудом и другими составными элементами производственной обстановки, активностью членов коллектива, состоянием самоуправления и др.

Первичный производственный коллектив — низовое, первичное звено в иерархически организованной структуре современного производства. Именно в нем непосредственно реализуются объективные социально-экономические отношения между различными категориями работников. Реализация объективных социально-экономических отношений преломляется через внутренние социально-психологические условия, сложившиеся в конкретных коллективах. Однако степень такого «преломления» существенно зависит от действия экономических механизмов, форм организации труда в производственных коллективах. Этим во многом объясняется то необходимое внимание, которое должно уделяться совершенствованию экономических механизмов не только на уровне всего народного хозяйства или его отдельных отраслей, но и в объединениях, на предприятиях, вплоть до первичных производственных коллективов, где создаются общественно полезные продукты труда. Коллективная организация труда относится к числу именно таких организационно-экономических форм, которые должны способствовать реализации на практике современных производственных отношений.

Развитие производственных отношений в первичных трудовых коллективах является, с одной стороны, результатом, а с другой — важным условием выполнения *совместной трудовой деятельности*. В первом случае они выступают следствием технологических, экономических, организационно-управленческих, социальных и других взаимосвязей участников совместной деятельности. Эти реально существующие взаимосвязи отражаются в сознании работников и приобретают относительную самостоятельность в виде положительных, нейтральных или отрицательных взаимоотношений в трудовых коллективах, такие взаимоотношения играют роль социально-психологических факторов, или условий совместной трудовой деятельности.

В многочисленных социально-психологических исследованиях, выполненных ранее в производственных коллективах,



установлено, что модальность отношений между людьми оказывает существенное влияние на производительность труда, качество выпускаемой продукции, показатели текучести кадров, эффективность руководства, общее физическое и психологическое самочувствие людей и т. п. [18; 33; 45; 48; 51; 61-63]. Следовательно, *взаимоотношения в коллективах* — важный фактор трудовой деятельности, они требуют целенаправленного регулирования и управления. Их роль неизмеримо возрастает при переходе к коллективным формам организации труда, так как значительно усиливаются социально-психологические взаимосвязи между работниками за счет экономических и организационных изменений в трудовой деятельности первичных коллективов. Это и определяет большое внимание в данном исследовании к месту и роли психологических взаимоотношений между участниками совместной трудовой деятельности в первичных коллективах.

Совокупность внутриколлективных взаимоотношений интегрально выражается в *социально-психологическом климате*. В настоящее время общепризнанно, что социально-психологический климат есть системное (многомерное и многоуровневое) качество трудового коллектива [36, с. 5-25]. Системный характер социально-психологического климата проявляется в *трех аспектах*:

- во-первых, он характеризует трудовой коллектив, который представляет собой сложную социальную систему, и когда социально-психологический климат качественно различен, то принципиально различно и качество социальной системы в целом;
- во-вторых, служит интегральным объединением многочисленных психологических качеств и свойств, которыми характеризуется коллектив;
- в-третьих, является сложно детерминированным социально-психологическим состоянием коллектива, определяемым совокупностью многочисленных и многообразных факторов.

Исследование показало, что практически невозможно выделить постоянную совокупность факторов, которая бы детерминировала формирование социально-психологического климата в любом производственном коллективе. Каждый из них имеет



свою специфическую совокупность, хотя некоторые из факторов являются общими для разных трудовых коллективов.

В социально-психологическом климате отражаются не только важнейшие характеристики совместной деятельности, общения, отношений людей в коллективах, конкретные условия их жизнедеятельности, но и социально-политическое, социально-экономическое состояние страны в целом, реальные производственные отношения, содержание разных видов общественного сознания и многое другое. Общественная детерминация социально-психологического климата трудового коллектива в некоторые исторические периоды может являться определяющей.

В данном исследовании под социально-психологическим климатом понимается относительно устойчивое социально-психологическое состояние коллектива, в котором представлены в единстве эмоциональные, рациональные и действенно-практические компоненты межличностных и межгрупповых отношений и которые отражают различные характеристики взаимодействия личности и коллектива в целом, как между собой, так и с социальной и физической средой совместной жизнедеятельности.

Социально-психологический климат, в свою очередь, оказывается важнейшим фактором эффективности совместной деятельности трудовых коллективов. Он регулирует разные стороны их жизнедеятельности: производственно-экономические, организационно-управленческие, социальные, психологические, воздействуя на их количественные и качественные характеристики и изменяя их в ту или другую сторону.

В условиях коллективной формы организации труда основой формирования социально-психологического климата в первичных подразделениях все в большей степени становится совместная трудовая деятельность первичного коллектива. Это приводит к тому, что социально-психологический климат оказывает возрастающее воздействие на объективируемые показатели трудовой деятельности коллективов. При исследовании взаимосвязей различных характеристик социально-психологического климата и совместной трудовой деятельности через них четко обнаруживается тесная связь между отражательной и регуляторной функциями климата в трудовых коллективах.

Исследование межличностных отношений в первичных подразделениях, работающих в условиях коллективной формы

организации труда, не может, конечно, ограничиваться только предметно направленными деятельностными отношениями между людьми — участниками совместной трудовой деятельности, хотя они и наиболее важны при анализе такого объекта исследования, как производственные коллективы. Необходимо рассмотреть также роль собственно социально-психологических регуляторов совместной деятельности в первичных трудовых коллективах, таких, как социальные установки, групповые нормы, ценности и т. д., которые характеризуют скорее уровень *нравственно-психологических отношений* в коллективах. В таком аспекте социально-психологические регуляторы только начинают разрабатываться как на уровне первичного трудового коллектива, так и организации в целом [1; 13; 23; 24; 30; 72].

Необходимость специального рассмотрения нравственно-психологического уровня отношений между работниками при выполнении ими совместной трудовой деятельности определяется, например, характерными трудностями, возникающими в процессе становления и развития коллективной формы труда и связанными с адекватностью в оценке индивидуального трудового вклада каждого члена коллектива, справедливостью в распределении заработка, с формированием отношения к своему труду, его индивидуальным и коллективным результатам. Различия в особенностях морально-психологических отношений в трудовых коллективах могут иметь место при внешне сходных деятельности, что свидетельствует о высокой значимости социально-психологических регуляторов, в частности, групповых установок, ожиданий, норм, правил, стандартов и многих других феноменов в совместной деятельности производственных коллективов.

Внедрение и успешное функционирование коллективной формы постепенно приводит к формированию так называемой групповой установки, т. е. психологической готовности трудового коллектива к выполнению совместной деятельности, реализации и развитию таких этических норм, как доброжелательность, уважительное отношение, справедливость, взаимопомощь, толерантность, коллективизм и др. По нашему мнению, все это — важные шаги в формировании и реализации психологического феномена совместности трудовой деятельности.

В условиях коллективной формы организации трудовой деятельности, одним из чрезвычайно важных практических

вопросов выступает оценка индивидуального трудового вклада каждого члена первичного трудового коллектива в общий результат. Как уже отмечалось выше, для этой цели используются различные показатели оценки результатов трудового участия работника в разных возможных их вариантах. Анализ практического применения таких оценок вклада свидетельствует о том, что при этом, как правило, отсутствует обоснование периодичности оценки индивидуального трудового вклада, состава, подлежащего распределению показателей, по которым оцениваются индивидуальные вклады, и т. д. Таким образом, к настоящему времени были разработаны, к сожалению, достаточно спорные, но использовавшиеся процедуры построения системы оценки трудового вклада членов коллектива [6; 60].

Для развития такой системы необходимо прежде всего разработать и обосновать основные принципы ее построения. За основу следует принять такое *положение*, при котором система оценки индивидуального вклада должна приводить к реализации основных мотивов, побуждающих человека трудиться, и к формированию таких мотивов, которые способствовали бы принятию социально значимых общих целей трудового коллектива. Для этого очень важно использовать возможности взаимного влияния участников совместной трудовой деятельности.

Следовательно, система оценки индивидуального трудового вклада в общие результаты должна отражать не только реальный уровень достижений членов трудового коллектива, но и быть ориентирована на реализацию возможности через такую оценку оказывать на них стимулирующее и воспитательное воздействие. Система оценки результатов индивидуальной деятельности призвана выступать действенным средством повышения трудовой, а в более широком смысле — социальной активности каждого члена коллектива. Разработка такой действенной системы может рассматриваться в качестве специальной научно-практической задачи, которую еще предстоит решать в будущем.

Важнейшим фактором совместной деятельности трудового коллектива является *планирование*. Недостатки и ошибки в планировании приводят к возникновению трудностей в деятельности производственного коллектива, снижению показателей эффективности и качества его работы. Поэтому исследование

планирования на разных его уровнях и в разных формах составляет в настоящее время серьезную научную проблему, которую должны изучать в том числе социальные и организационные психологи.

По мнению К.К. Платонова, планирование в психологическом его значении представляет собой один из видов умственной деятельности человека, в результате которого создается образ «потребного будущего», включающий представление и об этапах его достижения [34, с. 94]. Своим результатом планирование предполагает не только систему реально достижимых целей, но и построение программы их реализации по этапам, с учетом средств и условий их достижения и т. д. В психологическом смысле *план* есть субъективный образ совместной деятельности, выступающий одним из важных ее психологических регуляторов и необходимый для достижения поставленных перед индивидуальным или групповым субъектом целей. При планировании активность того или иного субъекта чаще всего направлена на его собственную деятельность.

Планирование — это очень сложный многоуровневый процесс построения образа будущей деятельности, который всегда начинается с формулирования ее цели. Этот процесс можно представить в виде некоторой «развертки», включающей выявление основных задач, затем их ранжирование по значимости и во времени, выделение этапов выполнения каждой задачи, определение средств их решения, выявление и учет предстоящих затруднений в процессе решения задач, разработку дополнительных (запасных) вариантов выполнения и т. п.

В психологии ранее, в основном, детально изучалось индивидуальное планирование трудовых операций рабочих. Психологические вопросы рационального планирования анализировались через сравнение деятельности передовых и отстающих работников. До настоящего времени остаются немногочисленными специальные работы по групповому планированию [5; 25; 36].

Конкретные эмпирические исследования, выполненные на ряде предприятий, реально свидетельствуют о широком распространении *группового планирования* совместной трудовой деятельности в тех производственных подразделениях, которые работают по коллективной системе организации и стимулирования труда, активно участвуют в выработке различного содержания решений, в обсуждении насущных для коллектива

вопросов, в движении рационализаторов, изобретателей и т. д. Групповое планирование возникает в условиях, когда отсутствуют готовые и проверенные способы решения нестандартных производственных задач или когда приходится работать в условиях различных видов дефицитов, прежде всего, дефицита времени. Исследование данного социально-психологического феномена является важной научной проблемой и предполагает специальный анализ его различных форм, структуры, этапов, уровней и др. Изучение группового планирования совместной деятельности производственного коллектива имеет большое практическое значение, так как реально позволяет наметить именно социально-психологические пути и методы повышения эффективности его совместной трудовой деятельности.

### **Социально-психологические особенности управления первичными коллективами**

---

Переход к коллективной форме организации труда изменяет не только характеристики совместной трудовой деятельности, психологические отношения в коллективах и социальную активность их членов, но и характер управления первичными трудовыми коллективами. Перестройка управленческих связей касается всех основных звеньев управления на промышленном предприятии: высшего, среднего и низового. Однако в первую очередь изменяется управленческое взаимодействие между непосредственными руководителями (мастером и бригадиром) и рядовыми исполнителями, членами трудового коллектива.

Изменение формы организации труда на основе высокой заинтересованности и ответственности всех членов коллектива за конечные результаты совместной работы приводит к передаче в компетенцию первичного коллектива широкого круга вопросов внутриколлективного управления. Ему частично переданы права даже в области планирования, организации его работы, оплаты и стимулирования труда работников, комплектования первичного коллектива и т. д.

Относительная производственно-экономическая и организационно-управленческая самостоятельность первичного трудового коллектива способствует развитию самоорганизации и даже стимулирует совершенствование форм самоуправления в нем.



Возрастание роли самоуправления в общей структуре управления первичным коллективом, возникновение новых коллегиальных органов управления — Совета первичного трудового коллектива и Совета непосредственных их руководителей (бригадиров) — приводило к необходимости постепенной перестройки традиционной системы управления, в частности, изменения содержания деятельности различных ее звеньев (мастера, бригадира, Совета первичного трудового коллектива и т. п.), создания такой организационной структуры, которая задавала бы возможности для широкого привлечения членов коллектива к управлению.

К компетенции коллективного самоуправления, в первую очередь, относятся вопросы развития рационализаторства и изобретательства, привлечения работников к участию в смотрах-конкурсах научной организации труда, культуры производства и техники безопасности, экономии сырьевых, инструментальных, энергетических и других ресурсов и т. д. Большую роль Советы первичных трудовых коллективов и советы их непосредственных руководителей играют в выявлении и распространении трудовых инициатив первичных коллективов и отдельных рядовых работников, придавая им широкий характер. Следовательно, важную роль в повышении эффективности управления первичным коллективом играет дальнейшее совершенствование именно внутриколлективного управления, особенно деятельности его Совета. Этим объясняется то огромное внимание, которое уделяется вопросам изучения социально-психологических факторов управления производственными коллективами [1; 8; 9; 14; 18; 20; 32; 33; 38; 54; 65-67].

В настоящее время одним из важных направлений совершенствования системы управления трудовыми коллективами является поиск новых организационных форм сочетания внешнего управления и самоуправления (или внутреннего управления), централизованного управления (единоначалия) и распределенного управления (коллегиальности) и т. д. Важное значение для интенсификации общественного производства и социально-экономического развития приобретают, по нашему мнению, результаты исследования *коллективных форм управленческой деятельности* [27; 69]. В этой связи наиболее актуальным становится изучение совместной деятельности совета первичного производственного подразделения как коллегиального



органа управления первичным трудовым коллективом. Психологическая наука еще не достаточно уделяет внимание данной форме управления, хотя на практике деятельность советов первичных коллективов хорошо себя зарекомендовала [70]. Психологические исследования субъекта управления традиционно ограничивались изучением индивидуальных форм управленческой деятельности, прежде всего психологической структуры и механизмов деятельности руководителя и особенностей его личности [12]. В последние десятилетия в организационной психологии и психологии управления на материале деятельности Советов первичных коллективов, а также аппаратов управления разных уровней были выполнены конкретные исследования коллективного субъекта управления (в том числе его социально-психологических свойств и типов) через анализ совместной управленческой деятельности [12, 27, 69, 70]. В настоящее время задача состоит не только в том, чтобы развернуть широкие эмпирические исследования по этим вопросам, но — главное — разработать теоретические принципы социально-психологического анализа деятельности коллективного субъекта управления, что позволило бы адекватно анализировать совместную управленческую деятельность не только Совета первичного производственного коллектива, но и других многочисленных коллективных органов управления, например, различных комиссий, комитетов, разного уровня управленческих администраций, Советов и т. д.

Возникновение и распространение коллективных форм управления — не только особенность современной практики управления, но и выражение стратегического направления ее дальнейшего развития в интересах повышения эффективности управления, совершенствования организационно-управленческих отношений между работниками и их трудовыми группами в производственной организации.

Среди сложных и важных психологических вопросов управления первичными трудовыми подразделениями выделяется вопрос выявления *методов управляющего воздействия* руководителей на трудовые коллективы. Под методами управления обычно понимаются возможные способы осуществления управленческой деятельности, конкретные приемы реализации ее функций, выполнения действий по управлению, т. е. решению управленческих задач и достижению целей управления.

При реализации каждой управленческой функции могут применяться различные методы, способы, приемы и т. п. Выбор того или иного из них определяется, в первую очередь, целями управления.

Среди методов управления, используемых руководителями при взаимодействии с первичными трудовыми коллективами, важное место занимают *социально-психологические методы*. Согласно точке зрения Г.Х. Попова, любой метод управления может характеризоваться его направленностью, содержанием и организационной формой [38, с. 21]. Социально-психологические методы управления направлены на различные общности работников (прежде всего на трудовые коллективы), а также на отдельных включенных в них членов. При этом они строятся на использовании социальных мотивов совместной деятельности и поведения людей в общностях и на учете психологических закономерностей совместной жизнедеятельности коллектива и личности в нем. Социально-психологические методы задают многообразные организационные формы, среди которых выделяются индивидуальные (единоличные) и коллективные (коллективные), прямые (или непосредственные) и косвенные (или опосредствованные) и некоторые другие формы управляющих воздействий руководителей.

Использование социально-психологических методов управления первичными коллективами имеет определенную динамику, которая связана с процессом их становления и развития, т. е. на разных этапах становления коллективной формы организации труда эффективнее применение разных социально-психологических методов. Эту закономерность должны учитывать в первую очередь руководители первичных трудовых подразделений (мастера и бригадиры), изменяя методы прежде всего по их форме воздействия, так как достижение разнообразия методов по их форме оказывается более доступным и возможным, по сравнению с разнообразием по их направленности и содержанию. Руководители первичных коллективов нередко испытывают большие трудности при изменении, чередовании или увеличении разнообразия методов воздействия. На одну из таких важных психологических закономерностей — и одновременно трудностей — указывал специалист в области экономики и управления Г.Х. Попов: «Методы управления не только применяются руководителями, но и формируют их. Сформировавшиеся в условиях преобладания одной группы методов кадры постепенно сами становятся носи-

телями этих методов и пытаются сохранить те методы, к которым они привыкли. Поэтому переход к новым методам управления зачастую требует не просто повышения квалификации, а работников нового типа» [38, с. 62].

Учитывая высокую значимость изложенного, в данной книге поставлена и будет проанализирована специальная задача по изучению динамики социально-психологических методов руководства мастера в процессе становления первичных производственных коллективов.

## Заключение

---

Развитие существующих коллективных форм организации труда, а также разработка новых коллективных форм его организации — одна из явно выраженных тенденций дальнейшего развития современного производства и управления им. В настоящее время остро испытывается потребность в распространении и совершенствовании коллективных форм организации трудовой деятельности, нацеленных на совместное достижение конечных результатов производства. Задача состоит в том, чтобы в ближайшие десятилетия коллективная форма организации трудовой деятельности постепенно становилась ведущей формой организации труда и управления.

Коллективная форма труда фактически привносит в практику организации современного производства такие методы, которые, по нашему мнению, не только сохраняются, но и будут развиваться в будущем: групповое планирование, коллективная оценка индивидуальных трудовых вкладов, распределение оплаты труда с учетом мнения самого первичного коллектива, внутриколлективное самоуправление, развитие коллективных органов как внешнего, так и внутреннего управления и т. д.

## Литература

---

1. Антилогова Л.Н., Воронов Е.А., Тягун А.Н. Этико-психологические аспекты профессионального управления коллективом. Омск: ОмГТУ; ОмГПУ, 1998.
2. Безруких Р.К., Вяткин В.Н., Екатеринославский Ю.Ю. Управление дисциплиной труда. М.: Советская Россия, 1988.
3. Бобнева М.И. Социальные нормы и регуляция поведения. М.: Наука, 1978.

4. Бригадная форма организации труда в разных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
5. Бутырская Т.Н. Перспективное планирование экономического и социального развития и коллективные формы организации труда. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1989.
6. Гаврилова Т.Н. Психологические принципы построения системы оценки индивидуального труда в условиях совместной деятельности (на примере бригадной формы организации труда). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985.
7. Гительмахер Р.Б. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда // Психол. журн. 1984. Т. 5. № 4. С. 37 – 45.
8. Голиков А.А., Танашева О.Г., Селиверстова А.В. Уместность информации как фактор повышения эффективности управленческих решений. Челябинск: ЧГУ, 2002.
9. Государственное и муниципальное управление. Специализация: Психологическая служба федерального и регионального управления: Методич. материалы / Под ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 1998.
10. Доманин А.Б. Социально-экономические аспекты управления коллективными формами организации труда: (На примере предприятий сельхозмашиностроения). Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Кемерово, 2001.
11. Доронина И.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебно-методич. комплекс. Новосибирск: СибАГС, 2003.
12. Журавлев А.А. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
13. Журавлев А.А., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
14. Журавлев А.А., Рубахин В.Ф., Шорин В.Г. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом. М.: Изд-во ИУНХ, 1976.
15. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров. М.: Дело ЛТД, 1995.
16. Казаков В.Г. Развитие проблемы психологии бригад в отечественной науке // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1987. С. 22 – 38.
17. Кириенко В.В. Коллективные (бригадные) формы организации труда в промышленности: проблемы и перспективы развития. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Минск, 1990.
18. Кирьянов В.И. Трудовой коллектив как субъект самоуправления: Опыт социологического анализа. Дис. ... докт. социол. наук. СПб., 1992.
19. Китов А.И., Ломов Б.Ф., Скипетров П.А. Перевод народного хозяйства на путь интенсивного развития и некоторые проблемы психологической науки // Психол. журн. 1982. Т. 3. № 6. С. 76 – 85.
20. Козлов В.Д. Управление развитием форм организации и стимулирования труда: (Вопросы теории, методологии и практики). Автореф. дис. ... докт. экон. наук. М., 1991.
21. Коллектив и личность / Под ред. К.К. Платонова и др. М.: Наука, 1975.
22. Корнев А.В. Разработка методов и средств диагностики и прогнозирования организованности группы в совместной деятельности. Дис. ... канд. техн. наук. Курск, 1994.

23. Купрейченко А.Б. Отношение личности к соблюдению нравственных норм в зависимости от психологической дистанции (у предпринимателей и менеджеров). Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
24. Купрейченко А.Б. Проблемы нравственно-психологической регуляции экономической активности // Проблемы экономической психологии. Т. 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
25. Лебедев А.Н. Влияние группового планирования на эффективность совместной деятельности производственной бригады. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1987.
26. Ломов Б.Ф., Журавлев А.А. Психология и управление. М.: Знание, 1978.
27. Мануйлов Г.М., Новиков В.В., Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность руководителей как объект социально-психологического изучения и воздействия // Творчество воли. М.: Модем, 1997. С. 76 – 81.
28. Методологические проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1975.
29. Методология и методы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1977.
30. Муконина М.В. Типы профессионально ответственного отношения работников опасного производства в разных организационно-экономических условиях. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2002.
31. Осипова Г.Ф. Психологические проблемы внедрения бригадных форм организации труда в промышленности // Психол. журн. 1985. Т. 6. № 1. С. 105 – 112.
32. Петинова Т.М. Самоуправление производственных коллективов: объективные и субъективные факторы повышения его эффективности. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Куйбышев, 1990.
33. Пинигина Г.В. Психология управления коллективом: Учебн. пособие. Кемерово: КузГТУ, 1997. 124 с.
34. Платонов К.К. Вопросы психологии труда. М.: Медицина, 1970.
35. Платонов К.К. Система психологии и теория отражения. М.: Наука, 1982.
36. Платонов Ю.П. Психолого-педагогические аспекты планирования деятельности трудового коллектива. Сыктывкар, 1989.
37. Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в трудовом коллективе в условиях организационно-экономического нововведения. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1991.
38. Попов Г.Х. Методы управления социалистическим производством. М.: Знание, 1973.
39. Почебут А.Г., Тимофеев Ю.Т. Социально-психологические особенности развития бригадных форм организации труда // Вестн. ЛГУ. Экономика. Философия. Право. 1984. № 5. Вып. 1. С. 61 – 67.
40. Пранов П.С. Психологические аспекты бригадной организации труда // Психол. журн. 1984. Т. 5. № 4. С. 46 – 50.
41. Прикладные проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова, В.П. Левкович. М.: Наука, 1983.
42. Проблемы психологии личности / Отв. ред. Е.В. Шорохова и др. М.: Наука, 1982.
43. Проблемы социально-психологической службы промышленного предприятия: Тезисы докл. Всеросс. конф. / Сост. А.А. Грачев, Н.В. Крылова. Курган: Сов. Зауралье, 1985.
44. Психологические механизмы регуляции социального поведения / Отв. ред. М.И. Бобнева, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1979.



45. Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган: Сов. Зауралье, 1981.
46. Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. Е.В. Шорохова, М.И. Бобнева. М.: Наука, 1976.
47. Психология личности и образ жизни / Отв. ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1987.
48. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Социум»; «Институт психологии РАН», 2001.
49. Психология управления / Под общ. ред. Б.Ф. Ломова. М.: Знание, 1976. Вып. 1. 56 с.; Вып. 2.
50. Радвилас В.С. Психологические особенности бригадного метода организации труда в условиях массового производства // Психол. журн. 1981. Т. 2. № 3. С. 143–145.
51. Роль трудовых коллективов в повышении эффективности производства / Под ред. В.Г. Леонтьева. Новосибирск: Изд-во Новосиб. пед. ин-та, 1984.
52. Семенов С.И. Бригадная организация труда на предприятии: проектирование и внедрение. М.: Экономика, 1984.
53. Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. М.: Наука, 1989.
54. Современные проблемы психологии управления / Отв. ред. Т.П. Емельянова, А.А. Журавлев, Г.В. Телятников. М.: Изд-во ИП РАН, 2002.
55. Социальная психология и общественная практика / Отв. ред. Е.В. Шорохова, В.П. Левкович. М.: Наука, 1985.
56. Социальная психология личности / Отв. ред. Е.В. Шорохова, М.И. Бобнева. М.: Наука, 1979.
57. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
58. Социально-психологическая служба промышленного предприятия: Теория, опыт, практика / Под ред. Е.В. Таранова, Ю.М. Забродина. Курган: Сов. Зауралье, 1983.
59. Социально-психологические и нравственные аспекты изучения личности / Отв. ред. В.П. Левкович, Е.В. Шорохова. М.: ИП АН СССР, 1988.
60. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1987.
61. Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган: Сов. Зауралье, 1977.
62. Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Отв. ред. Е.В. Шорохова и др. М.: Наука, 1983.
63. Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
64. Социально-психологический климат коллектива: Теория и методы изучения / Отв. ред. Е.В. Шорохова, О.И. Зотова. М.: Наука, 1979.
65. Титаев О.Н. Повышение эффективности функционирования холдинга за счет рационального комплектования управленческих команд. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Тверь, 1999.
66. Удалов Ф.Е., Удалов О.Ф., Алехина О.Ф. Управленческие резервы роста эффективности на промышленных предприятиях // ЭКО. Новосибирск, 2000. № 12. С. 138–144.



67. Устюжанин А.П., Утюмов Ю.А. Социально-психологические аспекты управления коллективом: Учебн. пособие. М.: Колос, 1993.
68. Федорова О.К. Традиционные формы коллективного труда в России: социологический анализ. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2002.
69. Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность и общение руководителей: Личностные факторы и механизмы регуляции. Краснодар: МРЦПКПК при Кубанск.гос.ун-те; Ярославль: МАПН, 2000.
70. Хащенко В.А. Исследование коллективного субъекта управления // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С. 88 – 98.
71. Чернышев А.С., Крикунов А.С. Социально-психологические основы организованности коллектива. Воронеж: Изд-во ВГУ, 1991.
72. Шихирев П.Н. Этические принципы ведения дел в России. М.: Финансы и статистика, 1999.
73. Юрганова Е.Ю. Методические подходы к оценке и стимулированию труда руководителей: Препринт. Екатеринбург: Ин-т экономики УрО РАН, 2003.

## ГЛАВА 11 КОЛЛЕКТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

### **Введение. Актуальность исследования коллективной формы организации труда**

---

В настоящее время коллективная организация трудовой деятельности, реализуемая во многих ее вариантах, является одной из прогрессивных форм организации труда, так как позволяет более полно, по сравнению с традиционной индивидуальной формой организации, использовать имеющиеся технико-технологические, экономические, социальные и психологические резервы современного производства.

Одной из четко выраженных тенденций развития современного отечественного производства является восстановление и широкое распространение коллективных (совместных) форм организации труда и управления: укрупнение первичных трудовых коллективов, работающих по единому заданию (наряду), образование так называемых сквозных хозрасчетных трудовых коллективов, распространение арендных коллективов и семейных предприятий, внедрение кооперативной формы организации труда, формирование крупных производственных и научно-производственных объединений, агропромышленных, машиностроительных, топливно-энергетических и других комплексов, объединение (укрупнение) отраслевых министерств и государственных комитетов и т. д. Внедрение различных коллективных форм организации труда и управления вызвано прежде всего необходимостью постоянного приведения в соответствие форм существования производственных отношений современному характеру производительных сил. В этой связи по-прежнему сохраняет свою актуальность важное положение, выдвинутое

С.М. Малютиным еще в конце 80-х годов XX в.: «Главным критерием прогрессивности того или иного преобразования в сфере производственных отношений, т. е. выбора конкретных форм их существования, является <...> соответствие каждому данному конкретному состоянию производительных сил» [26, с. 130 – 131].

На фоне внедрения разнообразных коллективных форм организации труда особую роль играют такие формы, которые применимы на *уровне первичного трудового коллектива*. Во-первых, эта особая роль заключается в том, что такие формы организации являются наиболее ранними коллективными формами, на примере которых накапливался и продолжает накапливаться основной опыт коллективной организации труда. Во-вторых, появление и внедрение любой новой коллективной формы не отменяет ту, которая функционирует в первичных трудовых коллективах, а либо сохраняет ее полностью в качестве своего важного элемента, либо несколько преобразует, модифицирует ее. В любом случае метод коллективной организации сохраняет свое значение и в современных экономических условиях. Следовательно, совместная форма организации труда первичного коллектива является важным и, главное, необходимым компонентом (и этапом) развития более общего хозяйственного механизма, который создает реальные условия для перехода трудовых коллективов к полному самофинансированию, самокупаемости и т. п.

Новые условия хозяйствования вбирают в себя и опираются на опыт организации и совместной жизнедеятельности бригад единого наряда, накопленный в нашей стране в 80-е годы XX в. В наибольшей степени это касается деятельности Совета трудового коллектива предприятия. Некоторым его аналогом на уровне первичного коллектива является его совет, анализу совместной деятельности которого ранее были посвящены специальные социально-психологические исследования [14; 27; 40; 47, с. 88 – 98; 51, с. 172 – 182; 53, с. 33 – 56; 57].

### **Коллективная форма организации труда как модель исследования совместной деятельности**

Коллективная (совместная) форма организации труда по-прежнему вызывает большой интерес у социальных психологов [6, 13, 15, 55]. Уместно отметить, что количество выполненных исследо-

ваний и специальных публикаций, посвященных этому вопросу, наиболее интенсивно росло именно в 80-е годы [3 – 5; 8 – 10; 16 – 19; 21 – 25; 28; 29; 31; 32; 34; 39; 41; 43 – 46; 50; 51; 53; 56 – 58]. Коллективные формы организации активно обсуждались и продолжают обсуждаться на Всероссийских и региональных научно-практических конференциях и симпозиумах с широким участием социальных, организационных и экономических психологов [1; 20; 26; 33; 35 – 38; 42; 48; 49; 54; 59 – 61].

Это объясняется, *во-первых*, тем, что именно коллективная форма продолжает оставаться наиболее удачной моделью для изучения социально-психологических проблем совместной трудовой деятельности. Одна из тенденций развития современной социальной психологии коллектива, которая, как уже отмечалось выше, заключается в смещении акцентов с изучения межличностных отношений к анализу психологических закономерностей совместной трудовой деятельности, возникла и сформировалась как заметная тенденция во многом благодаря широкому распространению коллективных форм организации труда и соответственно ее исследований. Более подробное обоснование коллективной, в частности, бригадной формы организации как модели исследования совместной деятельности было сделано нами ранее [9; 51, с. 47 – 55]. При этом, однако, нужно иметь в виду следующее *замечание*. Наряду с явными достоинствами, коллективная форма организации как модель изучения совместной трудовой деятельности имеет некоторые ограничения, диктуемые особенностями конкретных первичных трудовых коллективов. Например, трудовая деятельность в первичном коллективе нередко не имеет выраженного совместного характера, а в условиях его большой численности групповые психологические явления выражены нечетко и имеют как бы «размытый» характер. Все это может серьезно затруднять социально-психологическое исследование совместной трудовой деятельности, поэтому его важно дополнять анализом, выполненным и на других объектах, кроме первичного трудового коллектива.

*Во-вторых*, коллективная форма организации труда является хорошей моделью изучения организационно-управленческих нововведений, интерес к которым интенсивно возрастает, особенно в последние годы. По нашему мнению, бесспорно то, что исследование социально-психологических проблем нововведе-

ний (технико-технологических, экономических, организационно-управленческих, социальных в широком смысле этого слова и т. д.) является актуальным и перспективным направлением развития социальной психологии. С одной стороны, процесс нововведений порождает новые социально-психологические феномены, эффекты, трудности, противоречия, которые необходимо тщательно изучать, а с другой стороны, эти же социально-психологические явления оказывают существенное воздействие на процесс внедрения нового. Психологические данные, накопленные в результате изучения внедрения коллективной, в частности, бригадной формы организации труда [24; 51, с. 64—70; 53, с. 150—156; 56], должны быть учтены и использованы при анализе других видов нововведений, прежде всего организационно-управленческого содержания [11; 12; 30; 59].

И *в-третьих*, разнообразные варианты коллективных форм организации труда, характерные именно для совместной деятельности первичных трудовых коллективов, будут оставаться основным объектом исследования социальных, организационных и экономических психологов. Перечисленные и многие другие причины объясняют то, что в настоящее время первичные трудовые коллективы находятся и по-прежнему будут «находиться в фокусе» современных социально-психологических исследований.

Данный тематический раздел книги включает основные результаты социально-психологических исследований коллективной (бригадной) формы организации труда, выполненных непосредственно автором или под научным руководством сотрудниками, аспирантами и соискателями лаборатории социальной психологии Института психологии РАН. Содержание этого раздела непосредственно продолжает исследования, ранее выполненные и опубликованные названной лабораторией [1; 2; 8—10; 16—18; 21; 29; 45; 46; 51—53; 57; 58].

*Основной замысел* данного цикла исследований заключается в том, чтобы выполнить сравнительный анализ различных вариантов внедрения одного и того же коллективного метода организации труда, что, по нашему мнению, позволит выделить общее, особенное и единичное в проявлении социальной и экономической психологии личности и трудовой группы в условиях коллективной формы организации труда. Сравнительный анализ социально- и экономико-психологических эффектов

внедрения коллективной формы был организован по двум основным направлениям (фактически, объективным основаниям): по отраслям народного хозяйства и по видам трудовых коллективов.

Следует отметить, что еще ранее выполненные и оформленные в двух книгах работы [51, 53] отражают результаты исследований коллективной формы организации труда, в основном, в промышленности. Следующая книга [2] дополнила предыдущие работы и представила исследования социально-психологических проблем коллективной формы организации труда в таких отраслях, как строительство, сельское хозяйство, судоремонт, торговля (содержание первого раздела упомянутой книги), а также в таких видах трудовых коллективов, как молодежные, многонациональные, вахтовые, ученические (школьные) трудовые коллективы, учебно-производственные, бригады-диады (содержание второго раздела той же книги).

Выбор тех или иных отраслей и видов трудовых коллективов осуществлялся не случайно и не столько потому, что на них уже велись конкретные психологические исследования, сколько в связи с тем, что нами были избраны такие параметры, как содержательные характеристики (предметность) самого труда. С одной стороны, выделялись такие отрасли и виды коллективов, в которых труд являлся *совместным*, поэтому он составлял важнейшую объективную предпосылку внедрения коллективной (в частности бригадной) формы его организации (имеются в виду строительные, сельскохозяйственные и судоремонтные первичные трудовые коллективы). То есть в этом случае имело место важное соответствие совместного характера труда и коллективной формы его организации. С другой стороны, выбирались отрасли и виды коллективов, в которых доминировал *индивидуальный* труд, т. е. его характер и коллективная форма организации исходно не соответствовали друг другу. В данном случае имеются в виду торговые коллективы, молодежные бригады в полиграфической промышленности, ученические трудовые коллективы, первичные коллективы в легкой промышленности и др.

Сравнительный анализ коллективных форм организации трудовой деятельности в разных отраслях и видах трудовых коллективов позволил, во первых, выйти на необходимый уровень обобщения социально-психологических феноменов,



существовавших тенденций и закономерностей их развития в условиях коллективной формы организации (это теоретическая значимость данного цикла работ), а во-вторых, отобрать наиболее интересное и передовое в процессе внедрения коллективных форм организации труда. Все, что было накоплено в одних отраслях, могло и может быть по-прежнему использовано в других (практическая значимость).

Исследовательская программа была выполнена, в основном, на традиционных первичных трудовых коллективах, однако она дополнительно включала изучение «сквозных» трудовых коллективов принципиально нового типа, объединявших коллективы даже разных отраслей, — например, промышленности и торговли, а также некоторых других характерных их видов (вахт, бригад-диад и т. д.).

Развитие коллективных форм организации труда привело к возникновению большого многообразия организационно-экономических типов первичных трудовых коллективов, которые по-разному воздействуют на социально-психологические явления, возникающие в этих коллективах. Именно поэтому в конкретном исследовании была поставлена специальная задача *классифицировать* коллективные формы организации труда по ведущим их основаниям, в качестве которых были предложены следующие три: характер (содержание) выполняемых работ, временная организация и форма оплаты труда.

В описываемом исследовании социально-психологические явления рассматриваются в тесной связи с технологическими, экономическими, организационно-управленческими, социальными и другими характеристиками производства и трудового коллектива как его субъекта — это одно из тех положений, которые лежат в основе исследования коллективной формы организации труда. Поэтому так много места в работах отводится описанию и анализу самых разных сторон совместной трудовой деятельности, а не только ее социально-психологических аспектов. Мы убеждены в том, что невозможно понять психологические механизмы коллективной деятельности без изучения и учета других, прежде всего экономических, организационных и социальных ее процессов. Тем более, невозможно разработать и внедрить практические предложения по совершенствованию совместной деятельности конкретных первичных коллективов или по развитию самих принципов коллективной формы органи-

зации труда. Это убеждение и побудило нас излагать материалы исследований не только социально-психологического, но и организационно-управленческого и экономического содержания.

Такие особенности построения исследований закономерно привели к тому, что акценты в данном разделе книги несколько смещаются с преимущественно теоретического анализа, более характерного для предыдущих двух ее разделов, на подробное изложение эмпирических частей приводимых исследований и их практического значения. Следовательно, по этим параметрам третий раздел данной монографии вполне определенно дополняет первые более теоретические разделы.

Следует прямо признать, что не все существующие организационно-экономические типы первичных трудовых коллективов подвергались глубокому предварительному анализу и тем более изучались экспериментально. На практике различные варианты коллективной формы организации труда нередко отбирались для исследования стихийным, а не целенаправленным, управляемым способом. В связи с этим возникали многие трудности, в том числе и психологического содержания, которые решались по ходу исследования коллективных форм организации трудовой деятельности.

Для выбора конкретных объектов исследования важно отметить, что некоторые организационно-экономические типы первичных трудовых коллективов не всегда являются равнозначными, а скорее представляют собой разные этапы становления и развития коллективной формы организации. Например, «сквозные» трудовые коллективы чаще формируются лишь после того, как коллективная форма организации деятельности освоена на уровне сменных первичных коллективов, так как первые, по мнению специалистов, являются более сложными образованиями по их экономическим и организационным признакам, а также по социально-психологическим феноменам. Следовательно, социально-психологический анализ коллективной формы организации должен проводиться с учетом ее конкретного организационно-экономического типа.

В связи с распространенным и отмечавшимся выше организационным процессом укрупнения первичных производственных коллективов, характерным для современных условий, вновь перед исследователями встает проблема их оптимального количественного состава, которая ранее неоднократно обсуждалась

[5; 51, с. 57 – 59, 63 – 64]. В наших эмпирических исследованиях, с одной стороны, было обнаружено, что в малочисленных первичных трудовых коллективах официальные деловые отношения легко подменялись неофициальными, требовательность членов таких коллективов друг к другу постепенно снижалась, — все это тормозило развитие и производства, и коллектива, и каждого работника [7]. С другой стороны, было получено, что внедрение единого задания (наряда) в первичном коллективе численностью более 60 человек приводило к целому ряду других сложностей, — в частности, к известному феномену «диффузии ответственности». Одной из причин его возникновения является то, что члены укрупненных трудовых коллективов считают для себя невозможным реально влиять на конечные результаты их совместной работы. Большая численность трудового коллектива затрудняет также возможность адекватно оценивать и реально учитывать индивидуальный вклад каждого работника в общее дело и т. д. Важно то, что отклонения от оптимальной численности в сторону и увеличения, и уменьшения неизбежно порождают специфические социально-психологические проблемы и трудности, о существовании которых должны знать организаторы коллективных форм труда и при необходимости учитывать.

### **Типичные социально-психологические трудности внедрения коллективных форм организации труда**

Обобщая результаты ранее выполненных исследований лаборатории социальной психологии Института психологии РАН [2, 8, 51 – 53] и других работ [4; 5; 19; 22; 23; 28; 44; 56], можно выделить наиболее *типичные социально-психологические трудности*, возникающие в процессе внедрения коллективных форм организации труда и дальнейшей жизнедеятельности трудовых коллективов в условиях новой формы организации их деятельности. Ниже дадим краткое их описание.

1. Высокий уровень автономности и самостоятельности первичных трудовых коллективов, который обеспечивается новой формой организации труда, может использоваться работниками по-разному, в том числе приводить к обособленности и закрытости трудового коллектива по отношению к другим первичным коллективам. В таких условиях нередко форми-

руется психологическая атмосфера *корпоративности*, когда трудовой коллектив как бы замыкается в себе: преследует лишь свои внутриколлективные цели, противопоставляет себя другим коллективам, требует удовлетворения прежде всего своих интересов, даже в ущерб интересам других, и т. п. Корпоративность возникает чаще всего тогда, когда на новые условия организации и стимулирования труда в большей общности (например, в цехе) переходит только один или несколько первичных коллективов, а другие работают традиционно, как работали и ранее.

2. Серьезные психологические трудности могут быть связаны с *комплектованием* первичного трудового коллектива. Во-первых, в условиях добровольности объединения людей в первичные коллективы нередко происходит полная подмена объективных деловых оснований (технологических, функциональных, экономических, организационных и др.) комплектования первичного трудового коллектива «отношенческими» критериями (в психологическом смысле — «подходит — не подходит», «нравится — не нравится» и т. п.). Во-вторых, встречаются случаи, когда из-за нежелания включать каких-то работников в первичный коллектив искусственно занижается его численный состав. В конечном счете, это приводит не только к чрезмерно напряженному труду, но и к срывам установленных показателей совместной деятельности. В-третьих, имеют место и такие факты, когда сформировавшиеся трудовые коллективы всячески стараются не включать в свой состав некоторые категории работников: молодых рабочих, которые потребуют помощи в работе и времени на приобретение соответствующей квалификации; людей со слабым физическим здоровьем, так как они не смогут напряженно трудиться; женщин с маленькими детьми, которые будут вынуждены иногда отсутствовать на работе, и др. Это характеризует даже те трудовые коллективы, которым требуется работник конкретной профессии и квалификации.

Психологические трудности, однако, могут возникать и в результате игнорирования феноменов социально-психологической *совместимости/несовместимости* в процессе комплектования первичного трудового коллектива. Этот фактор оказывается наиболее весомым в небольших коллективах (до 10–12 человек), но учитывать его необходимо и при формировании трудовых коллективов большей численности, так как он может

приводить к разделению такого коллектива на его небольшие части, так называемые группировки, отношения между которыми могут очень серьезно осложнять совместную жизнедеятельность трудового коллектива в целом. Социально-психологический процесс такой дифференциации усиливается тогда, когда в трудовом коллективе имеется несколько ярко выраженных неформальных лидеров.

3. Когда в условиях коллективной формы организации труда существует доминирование значимости конечных результатов работы коллектива в целом, то может снижаться *значение показателей индивидуального труда*. С одной стороны, это вызывает неудовлетворенность тех членов трудового коллектива, кто трудится высокопроизводительно, а с другой — позволяет недобросовестным работникам «прикрываться» общими результатами совместного труда. Некоторая недооценка значимости индивидуального вклада в трудовом коллективе приводит к снижению степени активности процессов социального сравнения между работниками внутри коллектива и ее возрастанию между трудовыми коллективами. По данным конкретных эмпирических исследований, снижение активности межиндивидуального социального сравнения (или соревновательности) в условиях коллективной формы организации труда отрицательно влияет на показатели эффективности работы трудового коллектива в целом [51, с. 130—139; 53, с. 57—79].

4. Коллективная форма организации труда нередко может внедряться и тогда, когда в коллективе *отсутствуют* не только психологическая готовность к ее принятию, но и желание людей работать совместно, а также психологическая подготовленность к совместной трудовой деятельности, т. е. соответствующие знания, умения, навыки и опыт совместной работы. В таких условиях, как правило, наблюдается дискредитация коллективной формы организации трудовой деятельности.

5. Доминирование общеколлективных целей по отношению к индивидуальным в условиях коллективной организации труда может как бы уравнивать всех членов трудового коллектива перед этими целями. На практике это приводит к *понижению социального статуса, психологического «веса»* высококвалифицированных рабочих в коллективе и к некоторому снижению значимости высококвалифицированного труда. Такое уравнивание всех работников в коллективе приводит к поочередному



выполнению ими различных вспомогательных и низкоквалифицированных видов работ без учета реального уровня квалификации и трудового стажа. Во многом именно этим объясняется нежелание многих высококвалифицированных работников трудиться в условиях коллективной формы организации трудовой деятельности.

6. Многие психологические трудности связаны с реализацией роли руководителя первичного коллектива в новых условиях. *Во-первых*, при переходе на коллективную форму организации труда изменяются многие требования к непосредственному руководителю, но главное состоит в том, что он должен быть неформальным лидером в первичном трудовом коллективе. Реально же именно этого часто и не хватает руководителям, что порождает социально-психологические противоречия, напряженность и конфликты в первичных коллективах. *Во-вторых*, может наблюдаться и другая картина, когда так называемые сильные, волевые руководители начинают превышать свои полномочия, тормозить инициативу других членов трудового коллектива, не поддерживать развитие реального самоуправления и т. п. *В-третьих*, отсутствие достаточной психологической подготовки непосредственных руководителей не позволяет им справляться с нестандартными задачами, порождаемыми коллективной организацией труда.

7. Использование несовершенных методик *оценки индивидуальных вкладов* вызывает у работников недоверие к ним и не всегда адекватное, но глубоко переживаемое чувство несправедливой оценки индивидуального труда членов первичного коллектива. Субъективные переживания постепенно аккумулируются и создают социально-психологическую напряженность в трудовом коллективе. Не приводит к оптимальному решению и полный отказ от использования оценок индивидуальных вкладов, к которому иногда прибегают отдельные коллективы. Социально-психологический механизм взаимного сравнения членов трудового коллектива продолжает работать, поэтому и требуется объективация оценки труда каждого работника, однако при условии, что она будет адекватной его реальному вкладу в общие конечные результаты совместной деятельности коллектива. Аналогичные социально-психологические эффекты вызываются не только неэффективным использованием методик оценки индивидуальных вкладов,



но и существующими недостатками традиционной системы материального и морального стимулирования на современных предприятиях и в организациях. Но, в отличие от них, недостатки конкретной методики оценки индивидуальных вкладов, а тем более возможные ошибки в ее применении, воспринимаются членами коллектива наиболее остро, иногда даже болезненно.

Реальное противоречие заключается в том, что в условиях коллективной формы организации труда, с одной стороны, невозможно и нецелесообразно обходиться без оценки индивидуальных трудовых вкладов членов коллектива, а с другой — конкретный способ такой оценки с помощью специальной методики нередко становится источником многих межличностных внутриколлективных конфликтов, причем как между руководителями и исполнителями, так и между рабочими.

8. По мере укрепления первичного трудового коллектива и приобретения им относительной самостоятельности нередко ухудшаются его *взаимоотношения с мастером*, от которого первичный коллектив становится менее зависимым. При этом может наблюдаться снижение статуса мастера, выражаемое в оценках членов первичного коллектива. Имеются примеры, когда первичный коллектив в целом, а чаще его непосредственный руководитель (бригадир, во взаимодействии с мастером, подчеркивает свою возросшую независимость и даже изолируется от него), берет на себя выполнение некоторых традиционных функций мастера. На практике приходилось наблюдать такие случаи, когда на производственном участке из 2-х первичных коллективов мастер осуществляет реальное управленческое взаимодействие только с одним из них, а второй коллектив считает, что «не нуждается в помощи мастера». Такая ситуация обычно складывается в первичных коллективах, возглавляемых достаточно образованными и опытными непосредственными руководителями (бригадирами), имеющими высокую самооценку и уровень притязаний и стремящимися быть полными лидерами в своих первичных коллективах. Необходимо иметь в виду и то, что коллективная форма организации труда значительно изменяет права, обязанности и ответственность мастеров, многие из которых или не удовлетворяют изменившимся возросшим требованиям, или далеко не сразу осознают необходимость внести изменения в привычные алгоритмы их взаимодействия с первичными коллективами.

Знание и учет рассмотренных выше и других психологических трудностей, связанных с совместной жизнедеятельностью первичных трудовых групп в условиях коллективной формы организации труда, необходимы не только и даже не столько организаторам, ответственным за внедрение новой формы организации труда, сколько непосредственным работникам — членам соответствующих первичных трудовых коллективов. Знание и опыт работников первичных трудовых коллективов позволяет вносить *коррекцию* хотя бы в такие социально-психологические образования (феномены), как ожидания личностью и группой условий своей будущей жизнедеятельности при коллективной форме организации труда или прогноза своего участия в совместной трудовой деятельности в коллективе [21; 51, с. 110 — 121; 53, с. 79 — 95] и др. Известно, что большие расхождения между социальными ожиданиями и реальной последующей практикой служат основой для возникновения различных психологических (внутриличностных, межличностных и межгрупповых) конфликтов. Но главное заключается в том, чтобы регулярно и последовательно проводить *профилактику* возникновения описанных выше психологических трудностей, а в ситуациях появления какой-то из них стараться понять вызывающие ее причины и через обсуждение всем коллективом стремиться к ее разрешению, преодолению и т. п.

## Заключение

Одна из основных задач данного исследования в целом — это вскрыть *опосредствующий характер* социально-психологических феноменов, проявляющийся в процессе внедрения и функционирования коллективных форм организации труда. В ее решении мы исходим из положения о том, что различные изменения в социально-психологических процессах, состояниях и свойствах личности и трудовой группы, связанные с внедрением коллективной формы организации трудовой деятельности, вызываются прежде всего нововведениями в технико-технологической подготовке производства, экономическом механизме и системе управления, типичными для коллективной формы организации труда. Опосредствующий характер социально-психологических

явлений реализуется через их основные функции: отражательную и регулирующую.

*Отражательная функция* заключается в том, что в социально-психологических феноменах проявляется реальное состояние как производственного процесса в целом, так и отдельных составляющих его компонентов (уровня техники и технологии, содержания, организации и условий труда, заработной платы и т. д.). В совокупности это характеризует фактическое состояние и производительных сил, и производственных отношений между работниками (индивидуальными и коллективными субъектами деятельности), которые, в первую очередь, детерминируют социально-психологические явления в трудовых коллективах.

*Регулирующая функция* социально-психологических феноменов заключается в их воздействии на процесс реального воплощения основных производственно-экономических и организационно-управленческих компонентов, составляющих коллективную форму организации труда в конкретных трудовых коллективах. Фактически они создают те условия, которые могут как способствовать, так и тормозить внедрение и функционирование коллективной формы организации труда. Социально-психологические явления могут также приводить лишь к частичному внедрению коллективной формы организации труда или существенно деформировать этот процесс, в результате чего внедряется искаженная форма организации труда. Тем самым они могут не только усиливать, но и сдерживать реализацию преимуществ коллективной формы организации, по сравнению с индивидуальной формой, полностью нивелировать их или даже приводить к отрицательным эффектам. Социально-психологические явления оказывают влияние на основные показатели эффективности и качества индивидуального и совместного труда, ритмичности производства, экономии различных ресурсов (сырья, материалов, энергии и т. п.), а также на многие дополнительные показатели.

Реализация отражательной и регулирующей функций социально-психологических явлений делает их принципиально важными, действенными факторами развития современного производства, в частности, внедрения коллективных форм организации труда.

## Литература

1. Актуальные проблемы социальной психологии. Часть 1. Кострома, 1986.
2. Бригадная форма организации труда в разных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
3. Гаврилова Т.Н. Психологические принципы построения системы оценки индивидуального труда в условиях совместной деятельности (на примере бригадной формы организации труда): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985.
4. Генов Ф. Психология бригады. Пер. с болг. М.: Прогресс, 1987.
5. Гительмахер Р.Б. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда // Психологический журнал. 1984. Т. 5, № 4. С. 37 — 45.
6. Доманин А.Б. Социально-экономические аспекты управления коллективными формами организации труда: (На примере предприятий сельхозмашиностроения). Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Кемерово, 2001.
7. Журавлев А.А. Принципы системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива // Принцип системности в психологических исследованиях. М.: Наука, 1990. С. 114 — 131.
8. Журавлев А.А. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда на промышленном предприятии // Роль человеческого фактора в производственной организации. Вильнюс, 1987. С. 110 — 116.
9. Журавлев А.А. Социально-психологический анализ совместной деятельности производственной бригады // Роль трудовых коллективов в повышении эффективности производства. Новосибирск, 1984. С. 25 — 29.
10. Журавлев А.А., Хашченко В.А. Реализация социально-психологических ресурсов (потенциалов) коллектива в условиях бригадной формы организации труда // Социальный ресурс, методы его увеличения и рационального использования. Часть I. Таллин, 1987. С. 106 — 109.
11. Задорожнюк И.Е. Инновационное предпринимательство (реферат книги «Руководство по экономической психологии») // Социологические исследования. 1991. № 3. С. 132 — 142.
12. Карякин А.М. Совершенствование управления предприятиями в сфере наукоемкого производства и инновационной деятельности на основе концепции рабочих команд. Иваново: ИГЭУ, 1998.
13. Кириенко В.В. Коллективные (бригадные) формы организации труда в промышленности: проблемы и перспективы развития: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Минск, 1990. 24 с.
14. Кирьянов В.И. Трудовой коллектив как субъект самоуправления: Опыт социологического анализа. Дис. ... д-ра социол. наук. СПб., 1992.
15. Колтунова Ю.И. Формы жизнедеятельности сельских жителей как объект аграрной политики государства: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Тюмень, 1997.
16. Лебедев А.Н. Влияние группового планирования на эффективность совместной деятельности производственной бригады: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1987.
17. Лебедев А.Н. Планирование совместной деятельности в производственной бригаде // Психологический журнал. 1986. Т. 7, № 2. С. 51 — 58.

18. Литвиненко Д.А. Формирование группового субъекта производственной деятельности в условиях бригадной формы организации труда // Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган, 1981. С. 196 — 199.
19. Максимов Б.И. Роль и факторы СПК в бригадах, работающих на один наряд // Научно-техническая революция и социальная психология. М., 1981. С. 34 — 36.
20. Материалы VI ежегодной Всероссийской научно-практической конференции «Психология бизнеса». М.-СПб.: ИМАТОН, 2003.
21. Мингалеева Г.А. Коллективная установка в совместной деятельности при бригадной организации труда: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985.
22. Новиков В.В. Социально-психологические проблемы организации комплексов рабочих бригад // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. С. 92 — 100.
23. Оптимизация трудовой деятельности производственного коллектива (социально-психологический аспект) / Отв. ред. Б.С. Марьенко. Киев, 1983.
24. Осипова Г.Ф. Психологические проблемы внедрения бригадных форм организации труда в промышленности // Психологический журнал. 1985. Т. 6. № 1. С. 105 — 112.
25. Палицин В. Социально-психологические резервы роста производительности труда в бригаде // Социалистический труд. 1979. № 8. С. 92 — 98.
26. Перестройка социально-экономической жизни и промышленная социология / Отв. ред. Н.И. Горин. Курган, 1988.
27. Петинова Т.М. Самоуправление производственных коллективов: объективные и субъективные факторы повышения его эффективности: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Куйбышев, 1990.
28. Пирожков В.Ф. Психология бригадного подряда. М., 1985.
29. Платонов К.К., Казаков В.Г. К истории социально-психологического исследования производственных бригад // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. С. 47 — 59.
30. Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в трудовом коллективе в условиях организационно-экономического нововведения. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1991.
31. Почебуг А.Г., Тимофеев Ю.Т. Социально-психологические особенности развития бригадных форм организации труда // Вестник ЛГУ. Экономика. Философия. Право. 1984. № 5. Вып. 1. С. 61 — 67.
32. Пранов П.С. Психологические аспекты бригадной организации труда // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 4. С. 46 — 50.
33. Проблемы социально-психологической службы промышленного предприятия. Курган, 1985.
34. Прокофьев Г.А., Новиков В.В. Экономический и социально-психологический эффект труда в бригаде // Социалистический труд. 1978. № 4. С. 139 — 141.
35. Психологическая наука и практика / Под ред. В.Г. Леонтьева. Новосибирск, 1987.
36. Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган, 1981.
37. Психология и экономика: Труды 2-й Всероссийской научно-практической конференции РПО. М.-Калуга, 2002.
38. Психология управления в современной России: Материалы научной конференции. Тверь: Альба, 2001.



39. Радвилас В.С. Психологические особенности бригадного метода организации труда в условиях массового производства // Психологический журнал. 1981. Т. 2. № 3. С. 143 – 145.
40. Рекомендации о порядке избрания советов трудовых коллективов, проведения выборов руководителей и конкурсов на замещение должностей специалистов государственных предприятий (объединений). Ташкент: Мехнат, 1988.
41. Рекомендации по совершенствованию коллективности в бригадах и решению социально-психологических проблем / Отв. ред. Н.Ф. Карпенко. Киев, 1985.
42. Роль трудовых коллективов в повышении эффективности производства / Отв. ред. В.Г. Леонтьев. Новосибирск, 1984.
43. Рудницкая Т.Н. Социально-психологические аспекты руководства в условиях бригадных форм организации труда // Социальное развитие: Теория и практика. М., 1982. С. 141 – 147.
44. Русалинова А.А. Социально-психологические основы бригадной организации труда // Бригадная организация труда: состояние и перспективы. М.: Профиздат, 1986. С. 93 – 115.
45. Рыжов А.В. Роль взаимопомощи в организации внутрибригадного соревнования // Психологический журнал. 1985. Т. 6. № 2. С. 59 – 63.
46. Самсонов В.Ю., Журавлев А.А. Динамика становления производственных бригад и методов руководства // Психолого-педагогические проблемы мотивации учебной и трудовой деятельности. Новосибирск, 1985. С. 217 – 220.
47. Совместная деятельность: Методология. Теория. Практика. / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988.
48. Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии в трудовых коллективах. Л.: Изд-во ЛГУ, 1984.
49. Социально-психологическая служба промышленного предприятия: Теория, опыт, практика. Курган, 1983.
50. Социально-психологические аспекты бригадных форм организации труда. Пенза, 1983.
51. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.А. Журавлев. М.: Наука, 1987.
52. Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
53. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987.
54. Социальные и психологические проблемы активизации человеческого фактора в народном хозяйстве. Часть 1. М., 1987.
55. Федорова О.К. Традиционные формы коллективного труда в России: социологический анализ. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2002.
56. Фоминых В.П. Социально-психологические проблемы внедрения коллективного подряда на селе. Чебоксары: Чуваш. кн. изд-во, 1988.
57. Хащенко В.А. Влияние социально-психологических свойств совета бригады на эффективность управления производственным коллективом. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1986.
58. Ширяев С.А. Методы руководства при рассогласовании управленческого взаимодействия в условиях индивидуальной и бригадной форм организации труда. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985.



59. Экономико-психологические аспекты инновационного развития и обеспечения конкурентоспособности: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001.
60. Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: Материалы второй международной научно-практической конференции / Под общ. ред. А.Д. Карнышева. Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2001.
61. Экономическая психология: Современные проблемы и перспективы развития: Материалы Ежегодной Всероссийской научно-практич. конф. / Научн. ред. Э.Х. Локшина. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2002.

## ГЛАВА 12 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

### Введение

---

Чтобы эффективно управлять и развивать коллективную организацию труда, необходимо глубоко изучать наряду с другими и психологические закономерности и механизмы организации совместной деятельности в первичном трудовом коллективе. Как уже было показано в одной из выше представленных глав данной книги, социально-психологический анализ совместной деятельности коллектива должен осуществляться в двух основных направлениях: во-первых, должны анализироваться ее статические (прежде всего структурные) составляющие; во-вторых, динамические, т. е. процессуальные ее особенности. Совершенно очевидно, что в большей степени в настоящее время изучены структурные характеристики деятельности, а именно: цели и задачи, мотивы, способы и приемы ее осуществления (различные действия и операции), а также результаты, т. е. те элементы, которые являются *общими* структурными составляющими индивидуальной и совместной деятельности [8]. Наименее же изученным оказывается процессуальный характер совместной деятельности, который, по нашему мнению, составляет ее основную *специфику*. Именно на этом аспекте анализа целесообразно остановиться несколько более подробно.

Согласно теории психического как процесса, разработанной С.А. Рубинштейном и его последователями [2; 4; 11; 17], динамический, процессуальный характер деятельности является специфически психологическим аспектом ее рассмотрения, фактически он определяет *предмет психологии деятельности*. А.В. Брушлинский писал, что «все компоненты прежней схемы

расчленения деятельности: действия, операции, мотивы и т. д. — выступают в новом, «более психологическом» качестве, когда они начинают изучаться в их процессуальности (т. е. с позиций теории психического как процесса)» [4, с. 20]. Данное положение формулировалось применительно к анализу индивидуальной деятельности, однако, по нашему мнению, оно должно быть в полной мере отнесено и к анализу совместной деятельности. Опираясь на вышеизложенное методологическое положение, а также исходя из сформулированных в специальной главе 3 общих концептуальных представлений о совместной деятельности, сущность психологического подхода к ее анализу на уровне первичного трудового коллектива заключается в утверждении того, что она разворачивается в различных социально-психологических процессах, определенная совокупность и последовательность которых позволяет описывать ее содержательные характеристики и отличительные особенности разных форм ее организации (например, коллективной и традиционной). Социально-психологические процессы выделяются при этом в качестве некоторого основания анализа совместной деятельности первичного коллектива как целостной динамической системы [6; 7; 16; 20; 21].

Далее целесообразно перейти собственно к анализу динамических особенностей совместной трудовой деятельности первичных коллективов.

### **Динамические особенности совместной деятельности первичных трудовых коллективов**

Изучение динамического характера совместной деятельности должно строиться на основе психологического анализа некоторой совокупности ее динамических характеристик, которые соответствуют отличительным признакам совместной деятельности, выделенным с учетом признаков кооперации [1; 5; 12; 18; 19]. Поэтому предметом специальных исследований должны стать *социально-психологические процессы* группового целеобразования и мотивообразования, распределения деятельности в группе участников, объединения (совмещения) индивидуальных деятельностей в единую деятельность, процессы их согласования и координации, управляющих воздействий (управления),

группового оценивания как индивидуальных, так и общих результатов, а также формирования единых пространственно-временных условий совместной трудовой деятельности.

Кратко остановимся на каждом из выделенных социально-психологических процессов как динамических особенностей, применительно к совместной деятельности первичных трудовых коллективов, работающих в условиях коллективной формы организации труда.

*Процесс целеобразования (целеполагания)* в первичном коллективе претерпевает существенные изменения при переходе от традиционной к коллективной форме организации труда. Главное изменение состоит в том, что формируется групповое целеполагание. Постановка целей и задач совместной деятельности первичного коллектива осуществляется так же, как и при других способах организации труда, т. е. с помощью долгосрочного, краткосрочного и оперативного планирования, однако при этом в первичном коллективе осуществляется не только индивидуальное, но и групповое планирование, в первую очередь, по времени выполнения и последовательности этапов работы и отдельных операций в зависимости от конкретных условий деятельности коллектива. Групповое планирование способствует осознанию целей, стоящих перед коллективом, способов их достижения, а также условий выполнения. В зависимости от учета при групповом планировании различных структурных составляющих деятельности (целей, мотивов, способов, условий и результата) могут быть выделены разные уровни такого планирования [9; 10].

Процесс целеобразования находится в сложных связях с *мотивообразованием* в первичном трудовом коллективе. При коллективной форме организации труда происходят некоторые изменения мотивационной структуры совместной деятельности: возрастает значимость групповой мотивации, происходит перестройка и в иерархии индивидуальных мотивов. На передний план выдвигаются те из них, которые способствуют достижению общих целей. На практике приходится наблюдать столкновение мотивов отдельных членов первичного коллектива с уже сложившейся его ценностно-нормативной направленностью, что может приводить к выходу отдельных работников из состава коллектива. Столкновение и «борьба» мотивов у некоторых участников совместной деятельности и даже отдельных

микрогрупп наиболее часто проявляются на начальных стадиях формирования первичных коллективов. Постепенно работа в таких коллективах приобретает для большинства их членов особую личностную значимость. Они убеждаются в преимуществах коллективной формы организации труда: вместе можно сделать то, что не под силу отдельным работникам.

*Распределение индивидуальных деятельностей* (или функционально объединенных действий) в первичном коллективе изменяется в направлении возрастания взаимозаменяемости и взаимодополняемости участников совместной деятельности, исключения дублирования функций в коллективе и т. д. Такое распределение обязанностей должно обеспечиваться освоением и широким совмещением смежных профессий, высокой заинтересованностью работников в быстром овладении порученными операциями, развитием взаимопомощи в коллективе и т. п.

Принцип взаимозаменяемости должен учитываться еще на стадии «проектирования» совместной трудовой деятельности, т. е. до формирования первичного коллектива [3]. Важным феноменом в данном контексте является психологическая готовность работников к освоению и совмещению различных профессий, что нередко требует серьезного внимания со стороны организаторов совместной деятельности первичных трудовых коллективов. Исходя из практического опыта, некоторые авторы предлагают осуществлять регламентированную смену труда в таких коллективах, т. е. перемещать работников в рабочей зоне первичного коллектива внутри бригады с некоторой заданной периодичностью. Такие изменения в деятельности рассматриваются не только как реализация экономических возможностей коллективной организации труда, но и как способ развития потенциальных возможностей и способностей участников совместной трудовой деятельности [14, с. 26].

Групповое планирование, в частности, позволяет пересматривать значимость отдельных видов работ в первичном коллективе, ранжировать их по вкладу в достижение общей конечной цели и учитывать это при распределении функций. Вносятся, например, соответствующие изменения в процесс разделения совместной деятельности на составляющие индивидуальные деятельности и действия, в последовательность их выполнения, что неизбежно приводит к гибкому распределению функций в первичном коллективе.

При коллективной форме организации труда изменяются процессы объединения индивидуальных деятельностей в единую совместную деятельность. Возрастает взаимосвязь и взаимозависимость между ее участниками, и тем самым формируются условия для развития взаимной ответственности за деятельность каждого члена коллектива. Наряду с технологическими, экономическими и организационными основаниями возрастает значение социально-психологических оснований интеграции работников в первичных коллективах. Их члены с повышенной ответственностью и критичностью относятся к включению в свой коллектив каждого работника, от профессиональных и личных качеств которого они становятся зависимыми. Этим во многом объясняются, с одной стороны, большое внимание, которое закономерно уделяется процессам комплектования первичных трудовых коллективов, а с другой — трудности, возникающие при их формировании. Процессы объединения людей для совместной деятельности, реализованные на разных основаниях (одном или нескольких), приводят к формированию различных психологических типов совместной трудовой деятельности первичных коллективов. (Подробнее об этом см. предыдущую главу, специально посвященную анализу психологических особенностей трудового коллектива при различных типах его совместной деятельности.)

В условиях коллективной формы организации труда высокие требования неизбежно предъявляются к процессам согласования и координации индивидуальных деятельностей в первичном коллективе. Совместная трудовая деятельность становится невозможной без строгого следования определенным правилам и нормам ее выполнения. Изучение первичных трудовых коллективов показывает, что одной из основных причин возникновения межличностных конфликтов в них является именно рассогласование совместной трудовой деятельности, которое может приводить даже к разрушению деятельности, а тем более — снижению качества ее выполнения, отказам отдельных участников ее продолжать и т. п. Процесс согласования должен касаться прежде всего последовательности, интенсивности, темпов, ритмичности выполняемых действий и операций. Вопрос координации особенно остро встает там, где перечисленные характеристики не заданы жестко технологией изготовления продукта совместного труда.



Изменения в *процессах управления* при коллективной форме организации труда являются, пожалуй, самыми наглядными и очевидными: появляются новые управленческие звенья — совет первичного коллектива и совет руководителей первичных коллективов, которые иерархически организованы (совет первичного трудового коллектива — совет руководителей первичных коллективов (бригадиров) цеха — совет руководителей первичных коллективов (бригадиров) предприятия). В результате возрастает степень коллегиальности управления, возникают условия для проявления большей активности членов первичных коллективов в управлении, для развития собственно процессов самоуправления в коллективе и т. д. Характерная тенденция заключается в том, что управленческие и исполнительские функции начинают концентрироваться на тех же участниках, органично объединяясь в совместной трудовой деятельности в единое целое. Следовательно, в первичных коллективах в первую очередь изменяется соотношение между процессами внешнего и внутреннего управления: происходит перераспределение управленческих функций между мастером, непосредственным руководителем первичного коллектива (бригадиром), советом первичного коллектива и рядовыми работниками.

В условиях коллективной формы организации труда изменяется также *процесс оценивания результатов* совместной трудовой деятельности, которые не могут быть сведены к сумме индивидуальных результатов отдельных работников. Внедрение оценки работы первичного коллектива по общему конечному результату привело к необходимости оценивать коллективно индивидуальный трудовой вклад каждого его члена с помощью специально разработанных коэффициентов или в какой-то другой форме. Даже в тех бригадах, где не используются специальные техники оценки, процесс группового оценивания индивидуальных результатов реально осуществляется, так как при коллективной форме организации труда появились благоприятные условия для сопоставимого сравнения вклада каждого участника совместной трудовой деятельности в конечный результат.

Внедрение оценки работы каждого члена первичного коллектива по конечному результату работы всего коллектива ставит перед психологами ряд важных практических вопросов. Продол-

жающийся процесс разделения труда и его более тонкая специализация приводят к тому, что первичные производственные коллективы, как правило, заняты изготовлением некоторого промежуточного продукта, который «вливается» в конечный продукт в другом цехе предприятия или даже на другом предприятии. Такие условия производства могут приводить к «психологическому неприятию» промежуточного продукта как конечного результата работы первичного коллектива и тем самым затруднять оценку трудового вклада каждого члена коллектива.

С другой психологической трудностью, вызываемой производством частных промежуточных продуктов, столкнулись украинские исследователи [13]. Реальная «технологическая» структура деятельности первичных трудовых коллективов нередко характеризуется высокой дробностью. «Вместо целостной деятельности ... здесь скорее представлен ряд „частичных“ деятельностей, выполняемых „первичными коллективами“ подразделений или даже отдельными работниками... Однако, поскольку в данном случае объединяются результаты труда, а не трудовые действия и операции, психологическая целостность деятельности не восстанавливается и коллективная трудовая деятельность подменяется суммой групповых или индивидуальных деятельностей» [13, с. 11]. Все это, по мнению авторов, вызывает низкую «психологическую причастность» работников к конечному изготавливаемому продукту.

В последнее время наметился процесс укрупнения первичных коллективов, включения в них всех участков производства, составляющих определенный законченный цикл работ, т. е. фактически в деятельности первичных коллективов начало происходит «укрупнение» конечных продуктов, что в какой-то степени делает возможным целостное восприятие общих результатов труда и облегчает групповое оценивание трудовых вкладов.

Наряду с перечисленными социально-психологическими процессами, важной составляющей единого пространственно-временного функционирования первичного коллектива становятся условия выполнения совместной трудовой деятельности. В процессе внедрения коллективной формы организации труда происходят существенные изменения во всей зоне трудовой деятельности коллектива: само производство, технологический цикл должны готовиться для перехода к коллективной

организации труда. Комплектование первичных коллективов нередко сопровождается изменением (совершенствованием) технологии изготовления продукта главным образом в направлении обеспечения максимально законченного цикла его производства. Это неизбежно приводит к перестановке оборудования, изменению рабочих мест (их укрупнению, появлению новых и т. п.), обеспечению связей между ними и т. д.

Несмотря на относительный *характер пространственных границ*, за первичным коллективом должна закрепляться определенная рабочая зона, которая приобретает особый смысл для участников совместной деятельности: она тоже становится общей, и каждый за нее несет ответственность так же, как и за конечные результаты работы. Более того, например, Н.Т. Пашута и Г.Т. Куликов считают, что обеспечение территориальной целостности — обязательное условие успешной деятельности каждого трудового коллектива [14, с. 20]. Они предлагают не закреплять исполнителя строго за своим рабочим местом в случае освоения нескольких смежных профессий или операций [14, с. 26]. Это, однако, сопряжено с рядом трудностей, и, в первую очередь, с ограниченными возможностями варьирования технологии изготовления того или иного продукта. Нередко технология предъявляет строгие требования и накладывает жесткие ограничения на пространственное расположение индивидуальных рабочих мест, например, на характеристики дистанции между работниками.

При оптимальной организации совместной деятельности, кроме наличия единой рабочей зоны, должно быть *одновременное выполнение* индивидуальных видов деятельности (другой вопрос — одинаковые это или разные действия и операции), которое обеспечивает непосредственные коммуникативные связи участников совместной деятельности.

### **Первичный коллектив как субъект совместной трудовой деятельности**

Одним из методологических положений, лежащих в основе данной работы, является то, что психологическое исследование совместной деятельности должно проводиться в органической связи с анализом характеристик первичного трудового коллек-

тива как субъекта этой совместной деятельности (или коллективного субъекта деятельности). С этой целью естественно обратиться к данным, накопленным в социальной психологии, в которой изучаются многочисленные характеристики первичных коллективов. При этом можно обратить внимание на то, что в основном исследуются такие групповые феномены, как социально-психологический климат и атмосфера в коллективе, межличностные отношения, удовлетворенность трудом и отношениями в коллективе, конфликтность, сплоченность, психологическая совместимость, лидерство и т. п. Фактически подавляющее большинство исследований концентрировалось вокруг феномена межличностных отношений, которые продолжительный период выступали доминирующим предметом изучения в социальной психологии коллектива [15]. Традиционный подход, сложившийся в социальной психологии, действительно позволяет характеризовать первичный коллектив, во-первых, как некоторую *микросреду жизнедеятельности* личности и группы в целом, а во-вторых, как *субъект отношений* его членов друг с другом. Однако перечисленных феноменов явно бывает недостаточно для описания первичного производственного коллектива как субъекта совместной трудовой деятельности. Перечисленные групповые свойства, процессы и состояния, безусловно, оказывают влияние на характеристики совместной деятельности, поэтому изучать их крайне важно, однако они не являются непосредственными ее характеристиками или психологическими свойствами коллективного субъекта деятельности.

В качестве *основных свойств* первичного трудового коллектива как *субъекта совместной деятельности* предлагается использовать ту их совокупность, которая была подробно описана в главе, специально посвященной коллективному субъекту, а именно: целенаправленность; мотивированность; структурированность (четкость распределения функций); уровень интегрированности, или объединенности (т. е. взаимосвязанности, взаимозависимости и взаимной ответственности); согласованность, или координированность; организованность и управляемость (регулируемость); эффективность, или результативность (продуктивность), а также пространственно-временные условия деятельности первичного трудового коллектива.

Напоминаем, что перечисленные свойства являются одновременно свойствами и самой совместной деятельности, и ее

коллективного субъекта. Социально-психологические характеристики субъекта находятся в тесной связи с динамическими особенностями и основными признаками совместной деятельности, фактически взаимопроникая друг в друга, т. е. представляя собой единство.

Связи между основными признаками совместной деятельности, ее динамическими особенностями (социально-психологическими процессами), характеристиками первичного трудового коллектива как субъекта совместной деятельности, а также возможными их эмпирическими проявлениями представлены в таблице 12.1.

## **Заключение**

---

Первичный трудовой коллектив должен рассматриваться не только как экономическая общность, производящая продукт труда, но и как определенным образом организованный субъект совместной трудовой деятельности. Реализуя объективно заданные параметры деятельности, коллективный субъект преломляет, опосредствует их через наиболее характерные для него субъектные свойства.

Описание выделенных динамических особенностей (социально-психологических процессов) совместной деятельности первичного коллектива наряду с ее структурными элементами, а также характеристика первичного коллектива как субъекта совместной деятельности могут способствовать целенаправленному решению ряда практических задач, связанных с подбором и комплектованием первичных производственных коллективов, их подготовкой к выполнению совместной деятельности, оценкой их профессиональной пригодности и в целом — с повышением эффективности и качества их деятельности.

Совместная деятельность конкретных производственных коллективов характеризуется разными уровнями (степенью) проявления выделенных выше их свойств, которые должны оцениваться эмпирическим путем в соответствии с теоретической моделью, изложенной в предыдущих главах данной книги. В этом состоит практическая задача психологического анализа совместной деятельности первичных трудовых коллективов. При постановке данной задачи возникает важный и очень



Таблица 12.1

Динамические особенности совместной деятельности и ее коллективного субъекта.

| Признак совместной деятельности  | Социально-психологический процесс                | Характеристика (свойство) субъекта                             | Эмпирические проявления свойств субъекта   |
|--|--|--|--|
| Единая цель  | Целеобразование (целоположение)                  | Целенаправленность   | Соотношение индивидуальных и групповых целей; соответствие, взаимное дополнение, расхождение, противоречие и т. п.   |
| Побуждение работать вместе (общая мотивация)   | Мотивообразование (мотивирование)                | Мотивированность   | Активное, заинтересованное выполнение совместной деятельности, напряженность работы, сходства — различия в направленности участников деятельности, направленность на участие в деятельности данной конкретной группы, включенность участников в деятельность и т. д. |
| Разделение деятельности на функционально-связанные составляющие                        | Распределение функций между участниками          | Структурированность (распределенность)                         | Характер распределения функций: строгость, четкость, наличие дублирования, частичное наложение функций, страхование  |
| Объединение индивидуальных деятельностей   | Объединение (совмещение)                         | Интегрированность (объединенность)                             | Уровень взаимосвязанности участников, их зависимость друг от друга, плотность функциональных связей  |
| Согласованное выполнение распределенных и объединенных индивидуальных деятельностей    | Согласование (координация)                       | Согласованность (координированность)                           | Последовательность выполнения деятельности, ритмичность, соответствие индивидуальных деятельностей друг другу, наличие связанности между этапами работы, дисциплина деятельности   |
| Наличие управления как атрибутивной функции деятельности                               | Управление (регулирование)                       | Организованность и управляемость (регулируемость)              | Следование управляющим воздействиям, содействие управлению, противодействие ему, уклонения от управляющих воздействий, самоуправление  |
| Единый конечный результат  | Оценивание                                       | Продуктивность (результативность)                              | Показатели конечных результатов: групповые и индивидуальные, количественные, качественные  |
| Наличие единого пространства и одновременность выполнения индивидуальных деятельностей | Функционирование в едином пространстве и времени | Условия (пространственные и временные) совместной деятельности | Расположение рабочих мест участников деятельности, особенности территории (рабочей зоны), распределение во времени выполняемых индивидуальных деятельностей  |



сложный вопрос об эмпирических референтах и совокупности методических приемов оценки предложенных свойств коллективного субъекта деятельности. Этот вопрос выступает достаточно самостоятельным и потребует в дальнейшем специальных исследований.

## Литература

1. Абульханов Р.Ф. Принципы общественной организации производства. М.: Изд-во МГУ, 1982.
2. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980.
3. Бобнева М.И. О распределении функций в совместной трудовой деятельности // Совместная деятельность: Методология. Теория. Практика. / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988. С. 51 – 65.
4. Брушлинский А.В. Деятельность, действие и психическое как процесс // Вопр. психол. 1984. № 5. С. 17 – 29.
5. Вострокнутов А.Н. Развитие общественной организации труда. М.: Изд-во МГУ, 1984.
6. Журавлев А.А. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений. Дис. ... докт. психол. наук. М., 1999.
7. Журавлев А.А. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: Методология. Теория. Практика. / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988. С. 19 – 36.
8. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психол. журн. 1981. Т. 2. № 5. С. 3 – 22.
9. Лебедев А.Н. Групповое планирование совместной деятельности как метод повышения ее эффективности // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: Изд-во ИП АН СССР, 1990. С. 30 – 38.
10. Лебедев А.Н. Психологические проблемы планирования деятельности руководителем // Психол. журнал. Т. 12. 1991. № 5. С. 18 – 29.
11. Мышление: процесс, деятельность, общение / Отв. ред. А.В. Брушлинский. М.: Наука, 1982.
12. Николов Л. Структуры человеческой деятельности. М.: Прогресс, 1984.
13. Оптимизация трудовой деятельности производственного коллектива. Киев: Наукова думка, 1983.
14. Пашута Н.Т., Куликов Г.Т. Коллективные формы организации труда. Киев: Политиздат Украины, 1983.
15. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. М.: Просвещение, 1978.
16. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Социум»; Изд-во ИП РАН, 2001.
17. Рубинштейн С.А. Бытие и сознание. М.: Наука, 1957.

#### Особенности совместной деятельности первичного трудового коллектива

18. Семенов Е.В. Кооперация деятельности как проблема исторического материализма. Новосибирск: Наука. Сиб. отделение. 1983.
19. Штольберг Р. Социология труда. М.: Прогресс. 1982.
20. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 1997.
21. Совместная деятельность: методы исследования и управления / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 1992.

## ГЛАВА 13 ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА В УСЛОВИЯХ КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА\*

### Введение

---

Цель работы практического психолога в условиях внедрения и развития коллективной формы организации труда, по существу, совпадает с основной целью службы социального развития на предприятиях и в организациях и заключается в разработке и реализации совокупности мероприятий, которые обеспечивают использование социальных и психологических факторов повышения эффективности и качества работы прежде всего в первичных трудовых коллективах, оптимизацию управления в них и развитие трудовой активности членов коллектива.

В результате продолжительной работы социологов и психологов основные функции практического психолога наиболее подробно и полно были сформулированы в Постановлении Госкомтруда СССР, Президиума Академии наук СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 апреля 1986 г. «Об улучшении организации социологической работы в отраслях народного хозяйства и утверждении Типового положения о службе социального развития предприятия, организации, министерства» (№ 109/64/7 – 23). Типовое положение фактически интегрировало огромный практический опыт работы, накопленный социологическими и социально-психологическими службами [7; 15; 16; 18; 22; 28]. До последнего времени социо-

---

\* Основу данной главы составляют материалы, подготовленные автором книги совместно с А.А. Грачевым и Д.А. Литвиненко.

логи и психологи не возвращались к анализу и систематизации результатов такого рода деятельности, кроме обобщения опыта работы 80-х годов XX в. [21; 23].

На основе имеющихся материалов можно выделить основные направления деятельности практических психологов в условиях коллективной формы организации труда на промышленном предприятии.

### **Основные направления деятельности практического психолога**

---

I. Участие практического психолога в планировании и управлении социальным развитием первичных производственных коллективов. В русле данного направления встают следующие основные задачи. 1. Изучение реального уровня социального развития и потенциальных возможностей первичных трудовых коллективов и подготовка конкретных предложений к программам их социального развития. 2. Социально-психологическое сопровождение (обеспечение) внедрения новой техники и технологии, профилактика возникновения «психологических барьеров» в процессе внедрения этой техники. Разработка мероприятий по сокращению тяжелого, монотонного и низкоквалифицированного труда в деятельности первичных коллективов. 3. Участие в организации и проведении различных хозяйственных экспериментов на уровне первичных производственных коллективов, подготовка предложений по социально-психологическим аспектам оптимизации управления хозяйственным механизмом в первичных коллективах. 4. Пропаганда социально-психологических знаний, участие в подготовке и повышении квалификации руководителей трудовых коллективов (мастеров и бригадиров), обучение их основам промышленной социологии, социальной психологии и педагогики. Изучение, обобщение и разработка предложений для внедрения в первичных коллективах передового опыта других предприятий по планированию и управлению социальным развитием трудовых коллективов.

II. Совершенствование структуры и стабилизация состава первичных коллективов. По этому направлению работы возникают следующие задачи. 1. Изучение изменений социальной

структуры первичных коллективов, разработка рекомендаций по ее совершенствованию, а также самоформирование такой структуры. Прогнозирование динамики развития социальной структуры первичных коллективов с учетом технических и организационных нововведений. 2. Анализ причин текучести различных категорий персонала, подготовка предложений по закреплению работников в первичных коллективах и по стабилизации трудовых коллективов в целом. Участие в комплектовании первичных коллективов. 3. Социально-психологическое обеспечение профессиональной ориентации, подбора и подготовки персонала в первичных коллективах, их рациональной расстановки и производственной адаптации, управления их движением с учетом потребностей производства, индивидуально-психологических качеств работников и социально-психологических особенностей коллективов. Участие в формировании резерва руководителей первичных производственных коллективов (мастеров и бригадиров).

III. Участие в организации трудовой деятельности первичных коллективов. 1. Основной задачей здесь следует считать прежде всего разработку и внедрение мероприятий по повышению психологической удовлетворенности рабочих и инженерно-технических работников, занятых в первичных коллективах, своей трудовой деятельностью по обеспечению престижности профессий и специальностей. 2. Участие в аттестации рабочих мест и в целом рабочей зоны первичного коллектива, подготовка предложений по их рационализации с учетом социально-психологических требований к размещению рабочих мест в пространстве рабочей зоны. 3. Разработка рекомендаций по повышению эффективности морального и материального стимулирования труда в первичных коллективах с целью достижения как высоких производственных показателей, так и благоприятного социально-психологического климата. 4. Участие в подготовке мероприятий по повышению культуры труда, улучшению его условий, повышению творческих компонентов в его содержании. Изучение прогрессивных форм организации труда и участие в разработке программ их внедрения с учетом социально-психологических условий, сложившихся в конкретных первичных коллективах.

IV. Регулирование трудовой и социальной активности работников первичных коллективов. 1. Важной задачей данного

направления деятельности практического психолога является постоянное изучение и формирование благоприятного социально-психологического климата как для совместной трудовой деятельности, так и для реализации потенциальных возможностей каждого члена первичного коллектива. Консультирование хозяйственного руководства и руководителей (или представителей) профсоюзной организации в первичных коллективах по вопросам улучшения его социально-психологического климата. 2. Разработка предложений по укреплению трудовой и производственной дисциплины в первичных коллективах, по повышению ответственности каждого работника и коллектива в целом за достижение высоких конечных результатов работы. 3. Участие в выборе и разработке наиболее эффективных форм и методов организации внутриколлективного и межколлективного функционального (делового) взаимодействия с учетом социально-психологических факторов повышения его результативности (действенности). 4. Подготовка рекомендаций по созданию условий для развития управленческой активности Совета первичного трудового коллектива, участия рядовых его членов в управлении делами коллектива, условий для роста их профессионального уровня, развития изобретательства и рационализаторства и т. д.

V. В качестве самостоятельного направления работы практического психолога необходимо выделить его участие в подготовке предложений по созданию условий для удовлетворения бытовых и социально-культурных потребностей членов первичных трудовых коллективов. Основными задачами здесь являются изучение досуга, распределения свободного времени, участие в развитии различных видов социального обслуживания, которые должны доходить до уровня первичных коллективов и непосредственно удовлетворять потребности и интересы их работников (бытовые, оздоровительные, культурно-просветительные и т. д.). К особому виду информационного обслуживания следует отнести консультационную работу практического психолога в первичных коллективах по широкому кругу вопросов, возникающих в условиях как производства, так и вне его, например, в быту, в семье, в процессе обучения и воспитания детей и т. п.

Все эти задачи, конечно, невозможно решить одновременно. Для практического психолога важно рационально выделить те



из них, которые наиболее актуальны на сегодняшний день, от решения которых зависели бы результаты работы первичных коллективов. При таком условии эффект от его работы, бесспорно, будет значительно выше.

### Требования к деятельности практического психолога

---

Сформулируем некоторые требования к практическому психологу, занимающемуся специфической научно-практической деятельностью и включенному в процессы социального управления. Эти требования, по нашему мнению, детерминированы определенной совокупностью факторов.

*Социальное управление* на предприятии и в организации наряду с другими формами управления призвано реализовать систему тактических и стратегических целей и задач руководства предприятия, наиболее актуальных на конкретном этапе его развития. В системе принципов социального управления особое значение имеют принципы реалистичности, своевременности и др., позволяющие ставить актуальные задачи, которые могут быть решены в конкретных условиях функционирования предприятия.

Знание и понимание актуальных целей и задач развития предприятия для практического психолога служит ориентиром при постановке конструктивных задач, решение которых предполагается осуществлять на уровне первичного трудового коллектива. Это позволяет практическому психологу адекватно оценивать изучаемые и управляемые социальные объекты, избегать подмены реального положения дел нормативными положениями.

Включение практического психолога в процессы социального управления в немалой степени определяется современным состоянием психологической науки в целом и конкретных ее отраслей, таких, как: социальная, организационная, экономическая психология, психология личности, труда и управления и др. Современное состояние отечественной психологической науки дает возможность определить семантическое «операциональное поле», отобрать адекватные методы и методики исследования. Наибольшие трудности по-прежнему связаны с недостаточной разработанностью системы психологических методов и программ воздействия, изменения.

Деятельность практического психолога всегда направлена на конкретный социальный объект (личность, группу и т. п.) и соответственно обусловлена его природой и спецификой. Так как эти объекты имеют сложный характер, то и встающие перед ним задачи, как правило, требуют комплексного решения. Поэтому формирование системного мышления и применение практическим психологом *системного подхода* приобретают решающее значение.

Таким образом, требования к психологу определяются тремя группами *факторов*: социальными (включая экономические и политические), конкретно-научными и практическими.

Для построения общей стратегии деятельности психолога чрезвычайно важны положения К. Маркса о том, что «люди суть продукты обстоятельств и воспитания», но при этом данные «обстоятельства изменяются именно людьми» [11, с. 2]. Использование этих положений в социальном управлении ориентирует практического психолога как на работу с отдельными работниками и трудовым коллективом в целом, так и на преобразование среды их совместной жизнедеятельности.

Нередко у практиков (особенно у некоторых хозяйственных руководителей) встречается такое мнение: работа с человеком призвана обеспечивать высокие производственные результаты, а интересы человека необходимо рассматривать и учитывать в качестве условия получения этих результатов. Конечно, никто не станет отрицать, что нужно стремиться к производственно-экономической эффективности, но думается, что практический психолог должен стремиться делать это опосредствованно — через *удовлетворение интересов работников*. Если принять это утверждение за некоторую аксиому, то из нее вытекает следующее требование к деятельности психолога: своей работой он должен способствовать такому функционированию системы социального управления, при котором бы работа была для человека интересна, имела высокую социальную значимость, оплачивалась в соответствии с трудовым вкладом, с целью создания благоприятных условий труда работника и возможностей его личностного развития как на производстве, так и вне его. Именно коллективная форма организации труда во многом способствует достижению таких результатов.

Будучи включенным в систему социального управления первичными коллективами, психолог не должен ограничиваться

использованием только описательных психологических методов. Его основной задачей выступает управление тем или иным социальным объектом: конкретным элементом производственной среды, групповым мнением, взаимодействием людей и т. п. Данная задача изменяет требования к методикам, используемым психологом в своей работе. В настоящее время сложилась такая ситуация, когда в психологии есть совокупность методик, оценивающих большой класс социально-психологических явлений (климат, взаимоотношения, конфликты, ценностные ориентации, социальные установки и т. п.), но их явно недостаточно. Это объясняется рядом причин.

*Во-первых*, психологи нередко преувеличивают возможности применяемых методик, надеясь, что их использование в какой-то мере изменит положение дел в первичном коллективе. Такие ориентации объясняются тем, что некоторые психологи недостаточно глубоко осознают действительно стоящие перед ними острые практические задачи. Перспективный путь решения этого вопроса видится в совершенствовании на предприятиях системы социального управления, направленной на удовлетворение интересов и развитие личности работников. В этом случае задачи психолога выступили бы производными от задач социального управления на предприятии.

*Во-вторых*, многие из психологических методик, используемых на предприятиях, первоначально были ориентированы не на диагностику с целью учета ее результатов в управлении, а на исследование того или иного социально-психологического феномена. Соответственно, с их помощью можно описать явление максимально полно, представить объект во всех его взаимосвязях. Конечно, такие методики необходимы. Однако столь же необходимы методики диагностические (в самом широком смысле этого слова), позволяющие определять некоторые отклонения, проблемные вопросы, «узкие места» и т. п.

Вместе с тем психологические методики должны быть достаточно простыми, экономичными, не требовать больших затрат времени и т. д.

В связи с этим встает задача модификации и адаптации методик, разработанных с целью научного исследования, уже для решения практических задач. Одним из примеров такой работы может служить модифицированная экспресс-методика оценки индивидуального стиля руководства производственным

коллективом, подготовленная В.П. Захаровым на кафедре социальной психологии ЛГУ [8], основу которой составила исследовательская методика, ранее разработанная А.А. Журавлевым [6]. Ее новый вариант более отвечает требованиям, предъявляемым к социально-психологическим методикам диагностики при решении практических задач.

Наконец, *в-третьих*, одной из важных форм работы практического психолога должно быть живое реальное взаимодействие с людьми, применение методов беседы, интервью, анализа документов отдельных случаев экспертного опроса, наблюдения и др. В связи с этим важно определить тот круг явлений, которые должны находиться «в ведении» практического психолога и обеспечивать решение задач социального управления по схеме: «диагностика (оценка) — выделение «узких мест», трудностей — оптимизация (совершенствование)».

### Формирование отношений в первичных коллективах

---

Одним из наиболее существенных объектов воздействия практического психолога в трудовых коллективах следует назвать психологический феномен отношения, широко изучаемый в отечественной психологии [9; 12-14; 30], а управленческой задачей в данном случае выступает задача формирования отношений.

С целью успешного решения практических задач крайне важно дифференцировать отношение члена первичного коллектива и отношение коллектива в целом. Когда ставится вопрос об отношении первичного коллектива в целом, то оно нередко понимается как простая сумма мнений, выведенная как среднеарифметическое из мнений отдельных членов коллектива. Практика прикладных исследований показывает, что, кроме такого «суммирования» (которое в отдельных случаях имеет право на существование), необходимы специальные процедуры, актуализирующие отношение группы как целого на основе различных форм совместной активности (в производственном взаимодействии, в общении и т. п.).

Задачей практического психолога является формирование адекватных отношений. Это утверждение может быть конкретизировано, если иметь в виду три *основные функции отношения* — когнитивную, регулятивную и коммуникативную

[9, с. 240], которые реализуются в трех соответствующих формах активности субъекта — познавательной, оценочной и коммуникативной — и должны иметь условия, способствующие такой реализации. Поэтому психолог, работающий над формированием адекватных отношений первичного коллектива, организует указанные формы совместной активности через создание условий для достижения данной цели.

В операциональном плане *требования* к условиям формирования адекватных отношений первичного коллектива выглядят следующим образом:

- руководителю необходимо иметь сведения об организационных возможностях удовлетворения интересов первичного трудового коллектива и знать основные социальные и производственные требования;
- у членов первичных коллективов должен быть высокий уровень удовлетворенности различными сторонами совместной жизнедеятельности;
- трудовому коллективу необходимо иметь широкие возможности для обсуждения различных сторон своей жизнедеятельности и решения проблем в различных групповых формах (собрания, дискуссии и т. п.).

По такой схеме ранее широко известная социально-психологическая служба ПО «Курганприбор» организовывала работу по формированию адекватных отношений в первичных коллективах [5; 17; 24; 25; 27].

Вначале проводилась диагностика (оценка) представлений членов первичного коллектива о своих возможностях и производственных требованиях к ним. Основой диагностики этого информационного блока служило сравнение реальных знаний с нормативным информационным базисом, сформированным на основании известных и доступных официальных документов [26]. Степень рассогласования свидетельствовала об объеме знаний, о конкретных особенностях *информационного потенциала* первичного коллектива. При этом выявлялись и структурные характеристики «информационного поля» трудового коллектива, которое складывалось из знаний о производстве, распределении и управлении. Конкретным инструментом диагностики служила разработанная на ПО «Курганприбор» анкета «Что Вы знаете о первичном коллективе?», а также



нестандартизированное интервью, выявлявшее некоторые когнитивные особенности «образа первичного коллектива (бригады)» у начальников цехов, мастеров, бригадиров и рабочих.

После опросов и интервью проводились групповые дискуссии, с одной стороны, выявлявшие знания первичного коллектива в целом, а с другой — позволявшие с помощью ведущего дополнить их.

Диагностика *оценочного блока* помогала определить степень удовлетворенности личности и коллектива различными сторонами совместной жизнедеятельности первичного коллектива. Она выражалась в двух основных формах: в количественной оценке (фиксирувалась через опрос «Характеристика трудового коллектива») и в качественной вербальной оценке — мнении, которое выявлялось с помощью нестандартизированного интервью. Практика работы показывала, что вербальная качественная оценка являлась углублением и уточнением количественной.

*Цель диагностики* — определение проблемных вопросов и «узких мест» в работе первичного коллектива, а также степени рассогласования оценок и мнений, что служит основой принятия решений (в том числе самим первичным коллективом), направленных соответственно на устранение «узких мест» и согласование мнений. В качестве форм оптимизации обычно практикуются *собрания и групповые дискуссии*. Практика показывает, что обсуждение «узких» мест вскрывает рассогласования в позициях первичного коллектива, мастера, начальника участка, цеха и других служб цеха, которые не осознавались ранее. Такое выявление позиций полезно для организации дальнейшего взаимодействия. В результате групповых дискуссий предлагаются способы решения проблем и устранения «узких» мест. Поэтому создание условий, обеспечивающих широту, глубину и содержательность взаимодействия, выступает существенным фактором формирования адекватных отношений в первичном коллективе. С этой целью проводится анализ организационных условий, которые обеспечивают взаимодействие членов первичного трудового коллектива: расположения рабочих мест, форм проведения регламентированных перерывов, форм проведения совета первичного коллектива и совета бригадиров, рабочих собраний и т. д. Цель психолога в данном случае состоит в выявлении трудностей,



препятствующих взаимодействию и выдаче рекомендаций по их устранению лицам, полномочным принимать решения. Кроме того, психолог обычно включается в сам процесс организации делового взаимодействия.

Важным фактором выступает *ориентация* членов первичного коллектива *на взаимодействие*, их заинтересованность, коммуникативные умения и навыки. Опросы показывают, что подавляющее большинство работников имеют желание взаимодействовать, но в то же время чувствуют необходимость в специальном обучении навыкам общения. С этой целью психолог может организовать соответствующие группы тренинга. Коррекция общения может проводиться и в процессе групповых дискуссий, имеющих целью решение какой-либо проблемы или согласование различных мнений. Такая организация общения будет не только повышать коммуникативный потенциал первичного коллектива, но и служить условием оптимальной реализации когнитивной и регулятивной функций отношений в первичном коллективе.

Важным фактором формирования личностных и групповых отношений при коллективной форме организации и стимулирования труда являются оптимальные *коммуникативные условия*. Диагностика данного блока условий предполагает анализ рабочей зоны первичного коллектива с точки зрения возможностей взаимодействия в производственной деятельности, рассмотрение используемых форм и условий их оптимизации, выявление коммуникативных умений и навыков членов первичного коллектива в процессе решения совместных задач.

Таким образом, оптимизация информационных, оценочных и коммуникативных условий предполагает работу психолога не только непосредственно с первичным трудовым коллективом, но и его косвенное воздействие на среду совместной жизнедеятельности коллектива. Создание условий обеспечивает определенный уровень отношений личности работника к разнообразным объектам социальной действительности при коллективной форме организации и стимулирования труда. Показателем сформированности таких отношений служат коллективно принятые решения, направленные на улучшение тех или иных сторон совместной жизнедеятельности первичных коллективов в условиях нетрадиционной формы организации труда.

## Заключение

В общем виде задача практического психолога при работе с первичными трудовыми коллективами кратко может быть сформулирована как проектирование и оптимизация среды жизнедеятельности каждого работника и первичного коллектива в целом в соответствии с учетом интересов личности, коллектива и общества. Такая деятельность проводится в двух основных направлениях: формирование производственной среды и работа с самим человеком и трудовой группой.

В этой работе особую важность имеют такие организационные формы, которые фактически обеспечивают реальное социальное управление. Одной из распространенных форм является программа социального развития. В настоящее время такие программы в подавляющем большинстве случаев в основном относятся к предприятию в целом (если они вообще составляются). Однако необходимо разрабатывать аналогичные программы для наименьшей производственной ячейки, т. е. первичного коллектива. В практике работы целого ряда предприятий (в частности, ПО «Курганприбор») использовались годовые программы социального развития и месячные — в процессе социального управления цехами. Психолог всегда имел возможность включить в эти программы мероприятия, разработанные с учетом данных психологии, социологии и педагогики. В этой работе социально-психологическая служба тесно взаимодействовала не только с руководителями разного уровня, но и с профсоюзными организациями как предприятия в целом, так и отдельных цехов [28].

В настоящее время можно сформулировать несколько наиболее значимых положений, имеющих отношение к работе практических психологов по психологическому обеспечению трудовой деятельности в условиях коллективных форм ее организации.

Во-первых, достаточно фундаментально разработаны методологические и теоретические основы для анализа и организации практической деятельности психологов [1; 7; 9; 19; 30]. Всем этим можно продуктивно воспользоваться при соответствующих практических разработках, направленных на оптимизацию функционирования коллективной организации труда.

Во-вторых, деятельность практических психологов неизбежно должна интегрироваться в работу более крупных служб

социального развития предприятия или организации, реализуя при этом принцип взаимного дополнения и обогащения их деятельности. Об этом свидетельствует огромный опыт, накопленный в нашей стране по управлению социальными процессами [4; 15-18; 21-25; 27-28]. Деятельность практических психологов традиционно осуществляется в междисциплинарном предметном поле, включающем психологию, социологию, менеджмент, экономическую науку, социальную работу и т. д.

В-третьих, в 90-е годы XX в. и на рубеже с XXI в. наиболее высокая востребованность практических психологов имела и продолжает иметь место с целью организации и реализации деятельности кадровых служб, или служб персонала в организациях и на предприятиях, относящихся к самым различным сферам жизнедеятельности российского общества [2-4; 10; 20; 29].

В-четвертых, опыт работы практических психологов показывает, что коллективные формы организации труда чрезвычайно усложняют актуализирующиеся социальные и психологические процессы в трудовых коллективах, делая их многообразными, интенсивно протекающими, имеющими ярко выраженную регулируемую силу и т. п. Специфика деятельности практических психологов проявляется в необходимости обеспечить психологическую поддержку процессов самоуправления в первичных трудовых коллективах, согласовать эти процессы с деятельностью иерархической системы управления в организации или на предприятии, стремиться не допустить порождения неразрешимых противоречий, следствия которых могли бы взаимно нейтрализовать усилия субъектов внутреннего и внешнего управления в современной организации, и т. д.

## Литература

---

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980.
2. Базаров Т.Ю. Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебн. пособие для сотрудников кадровых служб. М.: РПО, 1999.
3. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Прикладная психологическая диагностика для специалистов и руководителей кадровых служб. Калуга: КГПУ, 2003.
4. Государственное и муниципальное управление. Специализация: Психологическая служба федерального и регионального управления: Методич. материалы / Под ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 1998.

5. Грачев А.А., Журавлев А.А., Литвиненко Д.А. Основные направления деятельности практического психолога в условиях бригад нового типа // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1987. С. 203 – 211.
6. Журавлев А.А. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллектива // Социально-психологический климат коллектива: Теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С. 134 – 145.
7. Забродин Ю.М. Развитие советской психологии и задачи психологической службы // Психол. журн. 1984. Т. 5. № 5. С. 3 – 20.
8. Захаров В.П. Модификация опросника для определения стиля руководства трудовым коллективом // Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: ИП АН СССР, 1990. С. 69 – 78.
9. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
10. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала: Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.
11. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 3.
12. Мясичев В.Н. Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека // Психологическая наук в СССР. Т. 2. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1960. С. 110 – 125.
13. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М.: Изд-во ИП РАН, 2001.
14. Позняков В.П. Психологические отношения субъектов экономической деятельности. М.: Изд-во ИП РАН, 2000.
15. Проблемы социально-психологической службы промышленного предприятия: Тезисы докл. Всеросс. конф. / Сост. А.А. Грачев, Н.В. Крылова. Курган: Сов. Зауралье, 1985.
16. Проблемы функционирования заводских служб адаптации и стабилизации кадров / Под ред. Т.Н. Вершининой, Н.В. Черниной. Новосибирск: ИЭиОПП АН СССР, 1984.
17. Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган, 1981.
18. Психологические проблемы совершенствования кадровой службы в энергетике: Тезисы докладов Всесоюзного научно-технического совещания / Под ред. В.Н. Абрамовой, Г.Е. Журавлева, А.О. Липатова. М.: Информ-энерго, 1984.
19. Рубинштейн С.А. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973.
20. Сайбель С.А. Методы социально-психологических исследований, используемые кадровой службой в работе с персоналом. М.: ИРЦ Газпром, 2000.
21. Служба социального развития предприятия: Практич. пособие / Рук. авт. коллектива Б.Ф. Ломов, В.Н. Иванов. М.: Наука, 1989.
22. Социально-психологическая служба промышленного предприятия: Теория, опыт, практика / Под ред. Е.В. Таранова, Ю.М. Забродина. Курган: Сов. Зауралье, 1983.
23. Социально-психологические проблемы личности и коллектива: Вопросы психологической службы, общения и руководства / Отв. ред. О.Г. Кукосян. Краснодар: КубГУ, 1987.

24. Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Тезисы докл. научно-практич. конф. / Под ред. О.И. Зотовой, Е.В. Таранова, С.К. Рощина. Курган, 1977.
25. Социальные и социально-психологические факторы совершенствования управления производством. Тез. докл. науч.-практ. конф. / Под ред. В.В. Никулина. Курган, 1985.
26. Справочник бригадира. М.: Профиздат, 1981.
27. Таранов Е.В. Социально-психологическая служба в структуре социального управления производственной организации. Курган, 1984.
28. Таранов Е.В., Грачев А.А., Гюппенен В.Н. Человек в производственной организации (К вопросу о создании социально-психологической службы). Курган, 1981.
29. Тарасов А.Н. Социально-психологические особенности функционирования службы персонала в современных условиях: Учеб. пособие. М.: ГОУВПО ГУУ, 2003.
30. Шорохова Е.В. Социальная детерминация поведения // Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. Е.В. Шорохова, М.И. Бобнева. М.: Наука, 1976. С. 5 – 28.

## ГЛАВА 14 НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

### Введение

---

Формирование социально-психологических явлений в трудовых коллективах зависит от большой системы факторов, в том числе от отрасли народного хозяйства и вида коллектива, в которых внедряется, функционирует и развивается коллективная форма организации трудовой деятельности. Каждый трудовой коллектив характеризуется своими особенностями в содержании, организации и условиях совместной деятельности, которые должны учитываться при выборе для внедрения конкретного организационно-экономического варианта коллективной формы организации труда.

*Основная цель данной главы одновременно включает два тесно взаимосвязанных компонента: с одной стороны, подвести некоторые, хотя и предварительные, но наиболее значительные итоги продолжительных комплексных социально-психологических исследований, а с другой — выделить связанные с этими итогами перспективы возможных будущих исследований, с помощью которых поставленная в настоящем разделе книги проблема получит соответствующее развитие.*

Фактическое, а не формальное внедрение коллективной организации труда — это не только социально-экономические и организационно-управленческие преобразования трудовой деятельности, но и существенное изменение социальной психологии трудового коллектива и, как правило, каждого работника. Конечно, коллективная форма организации труда прежде всего характеризуется экономическими и организационными признаками, однако социально-психологические признаки являются



важнейшим их дополнением, без которого не может быть дана ее полная характеристика, а выделение этих признаков представляет собой трудоемкую и специальную научную задачу. При этом важно отметить, что наиболее характерные изменения происходят в первую очередь с социально-психологическими особенностями именно совместной трудовой деятельности первичного коллектива.

### **Социально-психологические признаки коллективной формы организации труда**

---

Обобщая результаты исследований, изложенных в данном разделе, и многочисленных предыдущих исследований [1; 2; 11; 12; 17-20], можно выделить следующий ряд *социально-психологических признаков коллективной формы организации трудовой деятельности*:

- развитое групповое (внутриколлективное) планирование совместной трудовой деятельности;
- высокая значимость мотивов, побуждающих к достижению общеколлективных целей (ведущая мотивация совместной трудовой деятельности);
- наличие психологической готовности и подготовленности к совместной трудовой деятельности в условиях коллективной формы организации труда;
- разделение совместной деятельности и распределение видов работ между ее участниками осуществляется по решению самого трудового коллектива;
- высокий уровень взаимозаменяемости и взаимопомощи в трудовом коллективе;
- высокая функциональная взаимосвязанность и взаимозависимость членов трудового коллектива, принятие ими взаимной ответственности и высокая требовательность друг к другу;
- наличие внутренней самостоятельности и относительной автономности первичного коллектива по отношению к другим трудовым коллективам;
- строгое следование членов первичного коллектива групповым нормам и правилам его совместной жизнедеятельности;

- развитое самоуправление в трудовом коллективе: наличие группового принятия решений, тенденция возрастания «удельного веса» внутриколлективного управления по сравнению с так называемым внешним управлением, высокая управленческая активность рядовых членов коллектива;
- наличие благоприятных условий для сопоставимого сравнения членов коллектива с помощью группового оценивания индивидуальных трудовых вкладов работников в общие результаты и через взаимную оценку трудовых достижений друг друга;
- высокая частота коммуникативных связей членов коллектива при решении деловых и личных вопросов;
- ведущее влияние на формирование межличностных отношений и взаимных оценок членов первичного коллектива оказывают реализация трудового взаимодействия, конкретное участие в нем каждого члена коллектива и его вклад в общие конечные результаты совместной трудовой деятельности.

Формирование представленных выше социально-психологических признаков коллективной формы организации труда, выделенных в итоге обобщения результатов эмпирических исследований первичных трудовых коллективов, происходит далеко не сразу и не просто. Важную роль в этом процессе играет *психологическая подготовка* первичной трудовой группы к переходу на коллективную форму организации трудовой деятельности, для проведения которой требуется специальный и значительный по времени подготовительный период. Кстати, этого требует любое нововведение; в частности и такое, как внедрение коллективной формы организации труда. Основным содержанием психологической работы в подготовительный период должно стать формирование коллективных установок на совместную деятельность [9; 17, с. 110-120; 22], психологической готовности группы к их реализации [5; 10]. На практике игнорирование специальной психологической подготовки может реально приводить либо к искажению сути внедряемой коллективной формы организации труда, либо к деформации социальной психологии как первичного трудового коллектива, так и конкретных работников.

Естественно то, что на различные показатели эффективности и качества совместной трудовой деятельности коллективов (в том числе и на социально-психологические) оказывают влияние не только форма организации труда, коллективная или индивидуальная, но и многие другие факторы. В целом ряде исследований лаборатории социальной психологии ИП АН СССР [1; 12; 14; 17-20] было убедительно показано, что разные факторы имеют при этом неодинаковый «вес», или значимость. В частности, интенсивность влияния коллективной формы организации труда на показатели совместной трудовой деятельности может уступать воздействию других факторов, более мощных в конкретных производственных условиях, (например, уровня компетентности или производственного опыта работников). Таким образом, *не следует переоценивать* возможности воздействия коллективной формы организации труда, так как они существуют в определенных границах. Коллективная организация трудовой деятельности не может выступать «панaceей» от всех естественных трудностей и возможных недостатков, которые по тем или иным причинам возникают в трудовых коллективах. К сожалению, нередко именно так понимаются некоторыми практиками конечные цели внедрения коллективных форм организации труда. И в случаях, когда ожидаемый быстрый эффект не наступает, начинают винить саму форму организации труда. Это упрощенное и в корне неверное понимание данного организационно-экономического нововведения.

### **Некоторые особенности социально-психологических исследований коллективных форм организации трудовой деятельности**

---

Исследования, выполненные вышеназванной лабораторией в разных отраслях народного хозяйства и на различных видах трудовых коллективов, представляют собой относительно самостоятельные, хотя и связанные сходными элементами общего замысла, работы. Они используют разнообразный методический социально-психологический инструментарий, наиболее адекватный для изучения соответствующих трудовых коллективов. Среди примененных социально-психологических методик имеются как общие для разных исследований, так и

единичные, т. е. не повторяющиеся в других исследованиях. Конечно, с одной стороны, это создает определенные трудности в сопоставлении некоторых первичных данных, полученных на разных трудовых коллективах с помощью разных методик, но, с другой стороны, позволяет реализовать принцип адекватности методических приемов исследования, предпочтение которому и было отдано, хотя в каждом конкретном исследовании этот вопрос решался отдельно.

Использованная методическая программа комплексного исследования позволила выделить такие *социально-психологические феномены*, которые наиболее характерны, типичны для тех или других видов трудовых коллективов. К ним относятся, например, субъективное переживание ответственности за материальные ценности в торговых коллективах, высокая направленность на установление межличностных психологических отношений в молодежных коллективах (восприятие отношений как особой ценности), высокая значимость личностных свойств руководителя и стиля руководства в вахтовых бригадах и т. д. Выделенные феномены являются как бы «ключевыми» в понимании и объяснении социальной психологии изучавшихся первичных трудовых коллективов. Без их детальной оценки и, тем более, соответствующего учета невозможно воздействовать на групповую психологию, формировать ее или эффективно управлять ею и т. п.

Необходимо специально отметить, что в результате исследования коллективных форм организации труда были разработаны некоторые новые диагностические приемы, а также модифицированы и адаптированы с целью выполнения конкретных исследований известные ранее социально-психологические методики. Данный опыт целесообразно было бы обобщить и представить в самостоятельном труде. Замысел такой работы может относиться не только к диагностическим социально-психологическим методикам, но и к практическим социально-психологическим методам воздействия на личность и группу, которые в последние годы активно разрабатывались и широко использовались для решения многих научно-практических психологических задач [3; 7; 8; 14-16].

Коллективные формы организации и стимулирования труда не стоят на месте, а интенсивно развиваются в реальной современной практике. Как уже отмечалось в первой главе данного

раздела книги, в последние годы появилось большое число вариантов коллективной формы организации труда (сквозные, хозрасчетные трудовые коллективы, арендный и семейный подряды, самоокупаемые трудовые коллективы, временные подрядные коллективы и др.), значительно расширились сферы ее применения, получили развитие основы совместного управления первичными трудовыми коллективами и т. д. Коллективный метод организации фактически переходит на качественно новый уровень своего развития в современных условиях. В этой связи возникает специальная задача сравнительного анализа особенностей того влияния, которое различные коллективные формы организации труда оказывают на формирование социальной психологии личности и трудовой группы. Значимость решения данной задачи особенно возрастает в связи с распространением кооперативных форм организации трудовой деятельности. Особый вопрос заключается в том, как различные формы собственности влияют на формирование отношения к ним и на становление и развитие всей совокупности социально-психологических явлений (личностных и групповых процессов, состояний и свойств), особенно феноменов совместности в трудовой деятельности, трудового взаимодействия и общения, деловых отношений и т. д.

Необходимо отдавать отчет в том, что внедрение коллективной формы организации труда — дело сложное и трудоемкое, требующее изменения качества руководства и управления трудовым коллективом. Обязательным является также изменение деятельности инженерно-технических служб, снабжения, т. е. всего того, что обеспечивает нормальные условия для эффективной и качественной работы трудовых коллективов.

### **Особенности механизма хозяйствования в условиях коллективной формы организации труда**

---

Практика работы конкретных первичных трудовых групп в условиях коллективной формы организации труда показала, что для реализации ее экономических, социальных и психологических преимуществ необходим и соответствующий хозяйственный механизм, который бы не противоречил принципам коллективной формы организации труда. Это важнейший итог выпол-

ненных исследований, хотя он выходит за границы только психологического содержания, интегрируя экономические, организационно-управленческие, технико-технологические и другие факторы.

*Основными элементами* такого механизма хозяйствования, по нашему мнению, являются следующие:

- необходимое внедрение более совершенной технологии производства, которая бы в большей степени соответствовала коллективным формам организации труда;
- согласование производственных целей и задач внутри организации (предприятия) в направлении более полного сопряжения и достижения соответствия заданий рабочих, первичных трудовых коллективов (бригад, участков), цеха и предприятия в целом;
- разработка обоснованной и более стабильной во времени системы нормирования труда;
- ориентация оплаты труда на конечные индивидуальные и групповые результаты работы;
- разработка и внедрение такой системы стимулирования, которая основана на заинтересованности работников в повышении производительности и качества труда, экономном отношении к сырью, энергии, материалам и т. п., заинтересованности в рациональном использовании инструмента, оборудования и рабочего времени;
- существенная перестройка всей иерархической системы управления организацией (предприятием) в целом, основанная на учете возрастающей значимости реализации принципов самоуправления и т. д.

Опыт многих лет показывает, что внедрение коллективной формы организации труда нередко осуществляется без реального изменения организационно-экономического механизма хозяйствования в целом на предприятии, что неизбежно порождает множество различных трудностей, в том числе психологических, которые, как убеждают результаты выполненных исследований, являются общими для разных отраслей народного хозяйства и разных видов трудовых коллективов. Среди *общих проблем* можно выделить *три основных*: реализация распределительных отношений в первичном трудовом коллективе в соответствии с трудовыми вкладами в итоговые результаты и с принципом



социальной справедливости; стимулирование трудовой активности работников и их участия в реализации основных принципов коллективной организации труда; разрешение противоречий между внутриколлективным управлением (самоуправлением) и системой управления в целом на предприятии. Перечисленные проблемы наиболее остро встают тогда, когда нововведения в коллективной организации труда на уровне первичного трудового коллектива не сопровождаются принципиальными изменениями на других уровнях управления. Образно говоря, возникший «островок» новой формы организации труда либо «тонет», либо становится серьезным препятствием в функционировании традиционного хозяйственного механизма и постепенно, по мере своего развития, неизбежно приводит к закономерной смене изжившего себя механизма хозяйствования.

### **Типичные недостатки функционирования коллективной формы организации труда на промышленных предприятиях**

---

Следует также остановиться на анализе и обобщении, может быть, более частных, но все-таки *типичных недостатков*<sup>\*</sup> внедрения и функционирования коллективной формы организации труда на предприятиях и в организациях, что также представляет собой один из важных итогов выполненных исследований.

1. На предприятии обычно разрабатывается частная программа перевода первичных трудовых групп на работу в условиях коллективной формы организации труда, однако, как правило, отсутствует единая для предприятия и достаточно обоснованная (реалистичная) программа внедрения коллективной организации в различных формах и на разных уровнях трудовых общностей, различающихся в том числе своими размерами (составом).

2. При внедрении коллективной формы организации труда на производственных участках не производится требуемая соответствующая аттестация рабочих мест, которая позволяет выявить наличие не функционирующих активно рабочих мест в первичных коллективах. Объединение работников нередко

---

<sup>\*</sup> Выделены совместно с В.А. Хащенко.

осуществляется без учета реальных возможностей совмещения профессий в первичных коллективах.

3. Многие члены трудовых коллективов не знакомы с содержанием существующего Положения о производственном коллективе (подразделении), которое действует на данном конкретном предприятии. Отсутствие точных сведений о правах, обязанностях и ответственности членов производственного коллектива и его Совета приводит к тому, что работники, бесспорно, не могут пользоваться ими в полном объеме.

4. Отсутствует, как правило, специальное Положение о мастере производственного коллектива. Существующие инструкции, регламентирующие его деятельность, обычно не отвечают изменившимся современным требованиям. В частности, они не учитывают произошедшие изменения в структуре управления первичным трудовым коллективом, вызванные повышением его самостоятельности и самоуправления.

5. Отсутствует тесная связь между Советами трудовых производственных коллективов и советом их непосредственных руководителей на предприятии, что снижает действенность этих органов в управлении экономическими и социальными процессами совместной жизнедеятельности предприятия. Иногда работа Совета руководителей первичных коллективов ограничивается, в основном, подведением промежуточных и конечных итогов их трудовой деятельности [23].

6. Нередко имеет место перегрузка непосредственных руководителей первичных коллективов (например, бригадиров) не свойственными им функциями, которые ранее выполняли и должны выполнять вышестоящие руководители (например, мастера). Это относится, например, к материально-техническому обеспечению первичных коллективов, которое составляет основу их ритмичной работы.

7. На предприятиях нередко не проводится систематической, целенаправленной подготовки разного уровня хозяйственных руководителей, их резерва и специалистов для работы в условиях коллективной формы организации труда. Реально проводимая подготовка обычно касается только руководителей первичных трудовых коллективов и недостаточно отвечает современным требованиям организации труда и управления.

8. В процессе комплектования первичных коллективов встречаются отклонения от принципа добровольности объединения

работников в трудовые коллективы. Его реализация возможна только в условиях взаимного доверия членов коллектива. Несоблюдение данного принципа в дальнейшем может легко приводить к внутригрупповой напряженности, конфликтам и даже распаду первичных коллективов.

9. Большое число недостатков существует в использовании оценок индивидуальных трудовых вкладов в общие результаты деятельности трудовых коллективов, эти оценки не позволяют в полной мере реализовать принципы социальной справедливости в оплате труда. Например, конкретная методика расчета базового показателя индивидуального вклада на основе тарифной ставки не учитывает многие важные факторы, например: совмещение профессий в трудовом коллективе, выполнение вредных видов работ и т. п. Все это, естественно, сдерживает развитие профессионального мастерства работников, овладение ими смежных специальностей и т. д. Кроме того, распространенным является такой прием оценки индивидуальных вкладов, который учитывает лишь систему показателей, позволяющих снижать общий показатель индивидуальных вкладов работников. Расчет общего показателя вклада основан на так называемом «отрицательном стимулировании» (т. е. наказании). Не является, по нашему мнению, оптимальной также и система начисления показателей индивидуальных трудовых вкладов, основанная только на поощрении.

В настоящее время хорошо известно, что внедрение и функционирование коллективных форм организации труда не всегда идет успешно, более того, много бывает явных неудач. Однако их причины, как правило, кроются не столько в принципиальных основах самой формы организации труда, сколько в конкретном организационно-экономическом варианте ее реализации и в конкретных сложившихся условиях ее внедрения. Коллективная форма организации труда доказала свою эффективность там, где ее внедряют последовательно, в строгом соответствии с ее принципами, и в полном объеме.

Высокая оценка роли коллективной формы организации трудовой деятельности объясняется, по нашему мнению, тем, что ее неформальное внедрение приводит к реальному изменению экономических и организационных отношений между людьми. Трудовые коллективы начинают работать в условиях, когда преимущества коллективной (совместной) формы орга-

низации труда реализуются в конкретных производственно-экономических, социальных и психологических показателях их совместной жизнедеятельности.

### Некоторые итоги и перспективы

---

Несмотря на большое число, конкретных исследований и крупных публикаций, посвященных коллективным, в частности, бригадным формам организации труда [1; 2; 6; 11; 12; 17-20], многие психологические вопросы остаются не только недостаточно разработанными, но и совершенно не изученными. К ним относится прежде всего вопрос о возможностях, эффективности и ограничениях использования коллективной организации труда в *инженерных, научных и управленческих коллективах*. В последние годы этот вопрос неоднократно формулировался в средствах массовой информации и в целом пропагандировалось мнение, что в современных условиях хозяйствования ведущей формой организации инженерного труда, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ должен стать временный трудовой коллектив «разработчиков под тему» как одна из конкретных форм коллективной организации труда. Данное утверждение, конечно, должно проверяться естественным экспериментальным путем.

К числу неразработанных относится также вопрос о *роли и месте иерархии* так называемых прямых *руководителей* (прежде всего мастеров, которые ближе всего стоят к первичным трудовым коллективам) в условиях коллективной формы организации труда. Изучение этого вопроса предпринималось ранее, и даже неоднократно [4; 17, с. 191-203], однако сделанного явно недостаточно для глубокого понимания и разрешения трудностей реального взаимодействия руководителей с подразделениями, работающими в условиях коллективной организации трудовой деятельности. В некоторые годы и на отдельных предприятиях руководители (речь идет, в первую очередь, о мастерах) были включены в состав первичных производственных коллективов и вместе с их непосредственными руководителями, например, бригадирами, и Советами совместно несли ответственность за состояние дел в трудовых коллективах. Однако более типичным было всегда и по-прежнему остается такое положение, когда

вышестоящие хозяйственные руководители и инженерно-технические работники по сути «стоят в стороне» от организации и нужд первичного трудового коллектива, когда их заработок существенно не зависит от показателей работы непосредственных производителей.

Более частными, но не менее острыми остаются психологические проблемы *взаимодействия мастера и бригадира* в условиях коллективной формы организации труда. Речь идет не столько о проблемах становления межличностных психологических отношений, сколько о путях оптимального распределения функций между ними, способах координации их деятельности, методах формирования сработанности, взаимного поддержания авторитета и т. д. В разные годы высказывались различные точки зрения на положение мастера по отношению к первичному трудовому коллективу и его непосредственному руководителю (бригадиру). Приведем некоторые из них, может быть, наиболее по-разному представляющие роль мастера в условиях коллективной формы организации труда. Одно мнение сформулировал Г. Резниченко: «Бригадир становится вровень с мастером, с тем мастером, который уже был, — не есть, а был, — который проявил себя в 50—60-е годы. В то время мастер был незаменимой фигурой. А сейчас? Ни для кого не секрет, что бригада может спокойно обходиться без мастера и пять и десять дней. Сегодня мастер как фигура на производстве до конца еще не состоялся, не получился. Его место занял или почти занял бригадир» [13, с. 213]. Другая точка зрения принадлежит Г. Уланову, который считает, что внедрение коллективной организации труда приводит к реальному возрастанию роли мастеров, хотя при этом их функции заметно изменяются. Он пишет: «Роль мастера как непосредственного руководителя и организатора производства значительно повышается. Мастер как бы поднимается на ступеньку выше, передавая при этом часть своих прав и обязанностей бригадиру, обычно опытному производственнику. Если раньше работу между рабочими распределял мастер, то в условиях коллективного подряда он в основном занят планированием деятельности бригад, налаживанием кооперации между ними» [21, с. 86]. К сожалению, взаимодействие между мастером и бригадиром нередко остается конфликтным. Причина этого кроется, по нашему мнению, в реальном распределении функций между ними. Его изменение может быть сделано в ре-



зультате тщательного изучения и детального анализа управленческого взаимодействия в первичных трудовых коллективах.

В настоящее время специалисты по управлению, а также социологи, экономисты и психологи серьезное внимание уделяют вопросам совершенствования форм организации трудовой деятельности. С их развитием связывается, в частности, формирование эффективной и динамичной экономики современного российского общества. Основой такой экономики могут выступать также самые разнообразные формы организации трудовой деятельности, при которых работники реально являются хозяевами (собственниками) производства, при которых обеспечивается прямая связь заработка с результатами их труда. На уровне первичного трудового коллектива этим требованиям во многом отвечает коллективная форма организации труда.

## Литература

---

1. Бригадная форма организации труда в разных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
2. Генов Ф. Психология бригады. Пер. с болг. М., 1987.
3. Журавлев А.А., Позняков В.П. Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия. М.: ИП РАН, 1995.
4. Журавлев А.А., Самсонов В.Ю. Психологические особенности деятельности мастера в составе производственной бригады // Социологические проблемы активизации человеческого фактора в промышленности. Вильнюс, 1987. С. 162 – 167.
5. Журавлев А.А., Шленсковой В.Д. Методика оценки психологической готовности группы к выполнению совместной деятельности // Социальный ресурс, методы его увеличения и рационального использования. Часть 1. Таллин, 1987. С. 110 – 114.
6. Карякин А.М. Совершенствование управления предприятиями в сфере наукоемкого производства и инновационной деятельности на основе концепции рабочих команд. Иваново: ИГЭУ, 1998.
7. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Журавлева. М.: ИП РАН, 1995.
8. Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хашенко. М.: ИП АН СССР, 1990.
9. Мингалеева Г.А. Роль коллективной установки в совместной деятельности производственной бригады // Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад. М., 1987. С. 79 – 95.
10. Найденов М.И. Групповая рефлексия в решении творческих задач при различной степени готовности к интеллектуальному труду. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1989.



11. Оптимизация трудовой деятельности производственного коллектива (социально-психологический аспект) / Отв. ред. Б.С. Марьенко. Киев, 1983.
12. Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган, 1981.
13. Резниченко Г. Бригадир // Новый мир. 1985. № 11. С. 194 – 224.
14. Совместная деятельность: методы исследования и управления / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП РАН, 1992.
15. Современная психология: состояние и перспективы исследований. Часть 5. Программы и методики психологического исследования личности и группы / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002.
16. Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хашченко. М.: ИП АН СССР, 1990.
17. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.А. Журавлев. М.: Наука, 1987.
18. Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Отв. ред. Е.В. Шорохова и др. М.: Наука, 1983.
19. Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
20. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987.
21. Выделены совместно с В.А. Хашченко. Уланов Г. Опираясь на силу бригадного подряда // Коммунист. 1986. № 10. С. 75 – 86.
22. Харшиладзе М.И. Влияние межличностной установки на групповую деятельность. Тбилиси: Мецниереба, 1982.
23. Хашченко В.А. Роль социально-психологических факторов в деятельности совета бригады // Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад. М., 1987. С. 33 – 56.

## РАЗДЕЛ ЧЕТВЕРТЫЙ

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПЕРВИЧНОГО КОЛЛЕКТИВА

---



## ГЛАВА 15 ДИНАМИКА МЕТОДОВ РУКОВОДСТВА ПЕРВИЧНЫМИ ТРУДОВЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ\*

### Введение

---

Под «руководством» понимается процесс целенаправленного воздействия одного лица (руководителя) или группы лиц (руководящего органа администрации и т. п.), наделенных в этой связи официальными полномочиями, на совместную деятельность и поведение трудового коллектива или отдельного работника для достижения управленческих целей. Руководство трудовыми коллективами осуществляется в системе межличностных и межгрупповых взаимоотношений и взаимодействий, цель его — направление (ориентация) и мобилизация работников на выполнение совместных производственных задач. Эффективное их решение во многом зависит от учета индивидуально-психологических особенностей людей, формирования у членов коллектива свойств, необходимых для выполнения совместной трудовой деятельности, и т. д. Все это повышает значимость изучения социально-психологических методов руководства, как конкретной группы методов из большой их общей совокупности.

Из внешних руководящих звеньев ближе всего к первичному трудовому коллективу традиционно находится мастер, его же в первую очередь касаются неизбежные изменения в управлении, связанные с внедрением и функционированием коллективных форм организации труда, — постепенное перераспределение управленческих функций между мастером и первичным коллективом (бригадой). Такие традиционные функциональные обязанности мастера, как оперативное планирование совместной деятельности, распределение работы на вверенном первичному

---

\* Глава написана совместно с В.Ю. Самсоновым.

трудовому коллективу участке, оперативный учет и контроль выполнения заранее установленных показателей, распределение оплаты труда, включая премии, в условиях коллективной формы организации труда берут на себя первичные коллективы [20; 23]. В то же время перед мастером выдвигаются новые специфические задачи, которые он решает совместно с первичным подразделением: развитие коллективного самоуправления, формирование функциональной взаимозаменяемости, взаимопомощи и коллективной ответственности за общие конечные результаты работы, профилактика и преодоление «психологических барьеров» у работников при переходе на коллективную форму организации труда и т. д.

Изменение характера руководства первичными коллективами в таких условиях нередко сопряжено с рядом трудностей, например, неумением руководителей организационно помочь работе органов самоуправления трудовым коллективом, опасением руководителей делегировать решение важных управленческих вопросов на нижестоящие уровни, их выраженным нежеланием изменять традиционно используемые методы руководства и т. п. В условиях коллективных форм организации трудовой деятельности изменения в методах руководства мастеров идут в направлении возрастания «удельного веса» социально-психологических методов воздействия на первичные коллективы или отдельных работников. Это предъявляет к ним определенные требования — в частности, по перестройке *стиля управленческого взаимодействия*. Мастеров, как и других хозяйственных руководителей, коллективные условия организации труда во многом ориентируют (направляют) на решение социальных и психологических вопросов, возникающих в первичных коллективах, эффективному решению которых самым непосредственным образом способствуют социально-психологические методы руководства.

### **Роль социально-психологических методов в руководстве первичным трудовым коллективом**

В современной литературе отсутствует общепринятое понимание социально-психологических методов. Это связано с многогранностью и сложностью данного понятия. Однако, несмотря

на различия в точках зрения [1 – 3; 9; 11; 13; 15; 16; 18; 19; 22], разные авторы подчеркивают необходимость целенаправленного воздействия руководителя на сознание, чувства, мнения, социальные установки, стандарты, правила, нормы поведения людей для достижения экономических, социальных, воспитательных и других целей. Причем формы реализации *социально-психологического воздействия* чрезвычайно многообразны: убеждение, внушение, психологическое принуждение, личный пример, формирование групповых норм, благоприятного психологического климата, социальный контроль и т. д. [4; 5; 9; 10; 14; 17; 21; 24; 25].

Социально-психологические методы следует принципиально отличать от административных и экономических, с помощью которых руководители также воздействуют на трудовой коллектив в целом и отдельную личность. *Административные методы* построены на применении приказов, распоряжений, постановлений, исполнении официальных инструкций и т. д. и предписывают неукоснительно выполнять распоряжения руководителя; *экономические методы* направлены на материальную оплату и стимулирование труда. Если административные и экономические методы четко определены в нормативных положениях, распоряжениях и инструкциях и их применение сформулировано однозначно, то этого нельзя сказать об использовании социально-психологических методов. Их выбор во многом определяется в зависимости от состояния объекта руководства, т. е. трудового коллектива, его конкретных целей и задач, состояния самого руководителя, его знаний, умений, навыков, опыта и мастерства в области психологии и педагогики управления и т. д.

При изучении динамики применения социально-психологических методов их целесообразно систематизировать, например, по функциональному принципу. Эта группа методов тесно связана, в частности, с реализацией социальных функций руководителя и служит способом воздействия на трудовой коллектив или отдельных его членов в экономических, организационных, воспитательных и других целях.

Было проведено специальное интервьюирование руководителей о наиболее важных *направлениях работы* с исполнителями. В результате было выделено несколько основных направлений, по которым далее проводился анализ динамики методов.



1. Организация работников (целевая ориентация, структурно-функциональное взаимодействие, подбор и расстановка персонала, координация его деятельности и т. п.).
2. Совершенствование межличностных отношений в трудовом коллективе (забота о подчиненных, регулирование разной направленности межличностных отношений, формирование традиций и т. д.).
3. Воспитание у работников соответствующего отношения к труду, коллективу, трудовой дисциплине, формирование групповых норм, правил, стандартов поведения и т. п.
4. Развитие самоуправления в первичном трудовом коллективе: активизация деятельности совета первичного коллектива, повышение роли общих собраний и др.

Процессы становления и функционирования первичных подразделений в условиях коллективных форм организации труда неизбежно протекают в условиях противоборства сложившихся экономических и организационно-управленческих отношений с новыми, только формирующимися, поэтому их развитие определенно нуждается в активной поддержке, обоснованных и эффективных методах воздействия со стороны руководителей.

Завершение этапа становления первичных трудовых коллективов, как правило, характеризуется достижением установленных показателей производительности труда, сокращением потерь рабочего времени, укреплением трудовой и технологической дисциплины, активным участием работников в самоуправлении, развитием взаимопомощи и т. д. Длительность процесса становления в реальной практике весьма различна и может охватывать и год, и более длительный период. Многое здесь зависит от интенсивности внедрения технологической или функциональной взаимозависимости, обоснованных комплексных норм, отлаженности производства, многочисленных психологических особенностей членов коллектива, организаторских способностей руководителей и многих других факторов.

Под *динамикой методов руководства* обычно понимают характер изменения способов, приемов, различных техник воздействия руководителя на коллектив и личность работника для достижения определенных, как правило, заранее установленных целей [6]. Динамичность использования методов обу-

словлена влиянием многих внешних и внутренних по отношению к трудовому коллективу факторов (или причин), которые постоянно и неизбежно изменяются. Главная задача руководителя — выбрать оптимальные методы руководства. В связи с этим важно изучение не только самого процесса изменения используемых методов (т. е. его динамики), но и причин, его вызывающих, а также результативности применения того или иного из методов. Сопоставление используемых методов руководства и их эффективности в первичных коллективах с разным стажем совместной работы позволяет выявить то, что реально можно ожидать в развитии коллектива при их использовании.

Исследование совокупности применяемых методов руководства, оказывающих то или иное влияние на показатели экономической и социальной эффективности совместной трудовой деятельности первичных коллективов, было проведено в ПО «Электростальтяжмаш» [7] и имело *основной целью* изучение динамики использования социально-психологических методов руководства мастеров на стадии становления первичных трудовых подразделений, работающих в условиях коллективной формы организации труда. Важность данного периода для трудовых коллективов состоит в том, что от успешного преодоления многочисленных трудностей именно этого этапа во многом зависит успешность развития первичных коллективов в дальнейшем.

*Объектом исследования* выступили комплексные сквозные бригады станочников примерной численностью 20 — 40 человек в каждой, работающие по единому установленному заданию (наряду). Исследование включало 24 первичных трудовых коллектива (бригады) со стажем совместной работы 1, 3, 5 и 7 лет (по шесть трудовых коллективов в каждой группе). В каждую так называемую «стажевую» группу включались по два коллектива с высокими, средними и низкими социально-экономическими показателями трудовой деятельности. Для сравнения первичных коллективов использовались показатели, характерные для деятельности изучавшихся коллективов: среднечасовая выработка на одного члена коллектива, лицевой счет эффективности, текучесть персонала и показатели трудовой дисциплины.

Динамика методов руководства мастеров изучалась с помощью организационного метода «*поперечных срезов*». Были разработаны специальные анкеты для мастеров, бригадиров

и рядовых работников, включающие оценку большой совокупности методов воздействия, которые используют мастера по отношению к первичным трудовым коллективам. Оценка производилась по 5-балльной шкале, где 5 баллов означало, что метод используется всегда; 4 — часто; 3 — иногда используется, а иногда нет; 2 — редко; 1 — никогда.

В данном исследовании мастер как руководитель представляет собой важное низовое звено в системе так называемого внешнего управления по отношению к первичному трудовому коллективу. В настоящее время имеется небольшой опыт исследования психологических особенностей деятельности мастера в принципиально другом статусе — в составе трудового коллектива, когда он становится звеном внутриколлективного управления [8].

### **Динамика использования руководителем организационных методов воздействия на первичный трудовой коллектив**

---

**Целевая ориентация.** Успешность совместной деятельности вновь создаваемых первичных трудовых коллективов в большой степени зависит от подготовительного этапа. Начиная работу по организации первичных коллективов, каждый мастер должен определить основные направления деятельности нового трудового коллектива, поставить конкретные цели и задачи, сосредоточить усилия Совета первичного коллектива на главных направлениях работы. Таким образом, еще до начала работы руководитель должен четко представлять структуру совместной деятельности коллектива.

Важное значение на этом этапе приобретает разъяснение различным категориям работников преимуществ внедряемой коллективной формы организации труда. Оно заключается в ознакомлении исполнителей с накопленным опытом работы других трудовых коллективов, с типичными трудностями, с которыми приходится сталкиваться и которые надо преодолеть; в желательном привлечении членов первичного коллектива к разработке перспективных мероприятий, позволяющих реализовать преимущества коллективной формы организации, в установлении социально-экономических показателей, которые предполагается совместно достичь. Важность этого подтверждают результа-

ты исследования: в трудовых коллективах первого года совместной работы 61% их членов считают новую форму организации труда наиболее перспективной, а 9% не видят ее преимуществ и хотят работать по-прежнему индивидуально. Оценка преимуществ коллективной формы организации трудовой деятельности возрастает к третьему году совместного труда.

Результаты исследования показали, что мастера недостаточно информируют работников о том, за счет каких предлагаемых мероприятий и примерно на сколько процентов может повыситься эффективность коллективного труда по сравнению с индивидуальным. Более того, сравнительный анализ традиционной и коллективной форм организации постепенно уходит на второй план в управленческой деятельности мастеров. Их оценка степени информирования о новой форме организации труда постепенно снижается: на первом году она оценивается в 3,5 балла (по 5-бальной шкале); на третьем — 3,4; на пятом — 3,0; а на седьмом — 2,6 балла. В отличие от мастеров, рядовые работники считают, что потребность в широкой информации в первичных коллективах должна возрастать, поэтому уровень информирования членов коллектива мастерами не удовлетворяет их потребности в информации.

Помимо общеколлективных задач, мастера вместе с бригадами должны довести до сведения каждого работника индивидуальные: освоение смежной профессии или работа на другом оборудовании, выполнение задания отсутствующего работника, оказание взаимопомощи и др. Это предполагает обязательный ретроспективный анализ состояния дел до образования первичного коллектива и моделирование образца, желаемого в будущем, обсуждение новых форм взаимодействия между работниками, совместную выработку принимаемых критериев оценки индивидуальных трудовых вкладов и т. д.

**Структурно-функциональная организация первичных трудовых коллективов.** После постановки общих и частных целей актуальной задачей руководства становится организация взаимодействия между людьми, координация и контролирование результатов их совместной трудовой деятельности, которые обеспечиваются четким распределением функциональных обязанностей среди членов трудовых коллективов.

Такое распределение обычно связано с оказанием помощи бригадирам в планировании работы, налаживании ее учета;

поиском резервов увеличения объема выпускаемой продукции и улучшения ее качества; определением трудового вклада каждого члена коллектива. На первом этапе становления первичного коллектива как относительно самостоятельные выступают организационно-управленческие задачи по привлечению рядовых работников к управлению производством, содействию непосредственному руководителю при выполнении распоряжений вышестоящей администрации и др. К важным задачам относится создание и поддержание благоприятного психологического климата, развитие взаимопомощи, наставничества, помощи бригадиру в проведении организаторской и воспитательной работы в первичном трудовом коллективе.

Стратегия мастера при этом предполагается следующая: сначала распределяется выполнение наиболее важных задач коллектива. По мере успешного решения этих задач совокупность их постепенно должна расширяться. При этом нельзя забывать, что возможны негативные следствия необоснованного форсирования распределения функций.

Эмпирическое исследование позволило выявить трудности в распределении функций в первичных коллективах: рабочие могут быть недостаточно подготовлены к самостоятельным решениям, некоторые неохотно их выполняют, иногда формируется групповое мнение, что функции управления коллективом должны ограничиваться только руководством со стороны бригадира и мастера, и т. п. Действительно, на этапах становления первичных трудовых коллективов некоторые их члены не имеют достаточных организаторских умений и навыков. Поэтому важной задачей мастеров является обучение их организационным методам и приемам. Там, где члены Совета хорошо проинструктированы, мастера получают от них значительную помощь и реальную поддержку. Это позволяет последним больше времени уделять перспективным вопросам. Важным психолого-педагогическим направлением является работа с добросовестными, но пассивными членами трудовых коллективов, которых необходимо поднять до уровня активного участия в управлении первичным коллективом. «Никакие взгляды и убеждения не возникают сразу путем прямого воздействия на сознание, — писал В.М. Коротков, — но формируются через деятельность, через изменение личности в этой деятельности» [12, с. 9]. Это положение явно подтверждается на практике.



Следовательно, необходимо организационно включить членов первичных коллективов в решение производственных и социальных (в том числе социально-психологических) задач, в выполнение управленческих функций и т. д. Важность организационных методов состоит в том, что они фактически обеспечивают эффективность использования других методов воздействия руководителей, поэтому требуют особого внимания на первых этапах становления первичных трудовых коллективов.

### **Деятельность мастера по формированию межличностных отношений в первичном трудовом коллективе**

---

Руководство коллективом должно быть направлено на улучшение взаимоотношений между руководителем и исполнителями, между членами первичного коллектива. Знание психологических особенностей характера работников, их мотивации, интересов, склонностей позволяет мастеру успешно воздействовать на их поведение и деятельность. По результатам исследования в процессе взаимодействия исполнители ожидают от мастеров уважения к себе, совета и поддержки, справедливой оценки своего труда. От качества этих взаимоотношений существенным образом зависит производительность труда, кадровая текучесть и трудовая дисциплина.

Практически во всех изучавшихся первичных коллективах мастера стремятся создать благоприятные условия труда, оказывают помощь в работе, но при этом общаются в основном по производственным вопросам. При этом большое значение работниками придается поощрению их работы. Инициативным и достигшим высоких производственных показателей мастера объявляют благодарностью на общих собраниях трудовых коллективов, предлагают повысить оценку индивидуальных трудовых вкладов, выдвигают отличившихся на премирование вышестоящим руководителям и т. д. При упущениях в работе или нарушениях трудовой дисциплины мастера стараются строго оценивать таких исполнителей.

Чем старше по стажу первичный коллектив, тем больше предпочтения отдается коллективным формам воздействия. Так, при допущении брака в опытном коллективе в 73% случаев



мастера предъявляют претензии всему трудовому коллективу, в 14% случаев — бригадиру и предлагают ему спросить с виновных, в 13% случаев предъявляют претензии непосредственно к допустившим брак. *Динамика требований* такова, что в трудовых коллективах первого года мастера в большей степени ориентированы на применение индивидуальных форм воздействия, в дальнейшем же они отдают предпочтение косвенным приемам воздействия через коллектив или наиболее авторитетных его представителей.

Несмотря на то, что оценка отношения мастеров к личным проблемам членов первичных коллективов невысокая, имеется тенденция к росту показателей (таблица 15.1). Положительную направленность имеет также *динамика мнения членов коллектива* о деятельности мастера. Это — один из принципиальных моментов в развитии управления: в условиях коллективной формы организации труда значимость мнений исполнителей при принятии руководителями управленческих решений существенно возрастает.

Выборочное интервьюирование мастеров показало, что невысокая оценка значения *неофициального общения* в качестве метода

**Таблица 15.1**

Групповая оценка приемов формирования отношений мастера с членами первичных трудовых коллективов (баллы)

| Метод воздействия мастера                          | Стаж коллектива, лет |     |     |     |
|--|----------------------|-----|-----|-----|
|  | 1                    | 3   | 5   | 7   |
| Оказывает помощь в работе                          | 4,3                  | 5,0 | 4,0 | 4,1 |
| Создает благоприятные условия труда                | 4,7                  | 4,1 | 3,9 | 4,1 |
| Интересуется личными проблемами исполнителей       | 2,3                  | 2,6 | 2,5 | 3,5 |
| Прислушивается к мнению членов коллективов         | 3,0                  | 3,4 | 3,8 | 3,9 |
| Хвалит за достижения в работе                      | 4,2                  | 4,5 | 3,5 | 4,0 |
| Осуждает за недостатки                             | 4,5                  | 5,0 | 4,3 | 4,5 |
| Проявляет уважение и такт                          | 4,6                  | 4,4 | 4,8 | 3,9 |
| Стремится к общению с работниками вне производства | 3,0                  | 4,1 | 3,2 | 4,1 |
| Среднее значение оценок                            | 3,8                  | 4,1 | 3,6 | 4,0 |

воздействия характерна для мастеров с небольшим стажем управленческой работы. Стремясь укрепить свой авторитет, они стараются подчеркнуть существующую субординацию и не используют неофициальные контакты с исполнителями, добиваясь тем самым обратного негативного эффекта. С приобретением опыта руководства людьми позиция таких руководителей изменяется.

Чрезвычайно интересен тот факт, что улучшению деловых отношений в трудовых коллективах способствует *информирование работников* о новостях экономической жизни страны в целом, о результатах работы предприятия (организации), выполнении основных обязательств, показателях предприятий-соперников на рынке продукции или услуг и т. п. Высоко оценивается информация о ходе и результатах социально-экономических экспериментов на предприятии, производственных успехах цеха, а также первичного коллектива. Работники отмечают недостаточность информации о результатах деятельности их потенциальных и реальных соперников.

Межличностные отношения между членами первичных коллективов непрерывно изменяются, что тесно связано с реально происходящими событиями в трудовом коллективе. В целях профилактики возможных разногласий эти отношения необходимо формировать в направлении развития доброжелательности, взаимного доверия, уважения, терпимости, заботы и взаимопомощи, через раскрытие и использование индивидуальных достоинств каждого работника.

Важное место в деятельности мастера должна занимать работа по поддержанию таких *традиций в коллективе*, которые подчеркивали бы внимание к человеку, его значимость, формировали социальные установки на совместную деятельность, характерные в целом для современного человека. Планируя психолого-педагогическую работу, мастеру необходимо создавать условия для активного включения всех членов первичного коллектива в подготовку общеколлективных мероприятий, уже ставших или становящихся традиционными, и участия в них. Обычно мастера уделяют большое внимание организации посещений заболевших работников (таблица 15.2). Реально возрастает роль мастеров в формировании традиций в тех первичных коллективах, которые проработали вместе 5–7 лет. Так как процесс этот длительный и сложный, традиции быстрее закрепляются в уже сложившихся и стабильных трудовых коллективах.

**Таблица 15.2**

Оценка участия мастеров в формировании традиций первичных трудовых коллективов (баллы)

| Традиции  | Стаж коллектива, лет |     |     |     |
|---|----------------------|-----|-----|-----|
|   | 1                    | 3   | 5   | 7   |
| Поздравление с днем рождения, юбилеем                                 | 3,7                  | 3,5 | 3,5 | 4,6 |
| Поздравление с окончанием учебного заведения                          | 3,0                  | 2,4 | 2,0 | 4,1 |
| Оказание помощи в быту  | 2,9                  | 2,9 | 2,4 | 4,7 |
| Посещение заболевших работников                                       | 4,4                  | 4,0 | 3,8 | 4,6 |
| Поздравление молодых рабочих с первой зарплатой, посвящение в рабочие | 2,4                  | 1,7 | 1,4 | 4,4 |
| Участие в общенародных праздниках и культурных мероприятиях           | 3,0                  | 4,1 | 3,0 | 4,2 |
| Поздравление передовиков труда  | 2,0                  | 2,4 | 2,5 | 3,0 |
| Среднее значение оценок   | 3,0                  | 3,0 | 2,7 | 4,2 |

Ведущая роль в формировании традиций коллектива, бесспорно, принадлежит самим работникам — членам трудовых коллективов, которые высоко и устойчиво оценивают этот показатель: в коллективах первого года — 4,2 балла, третьего — 4,6 балла, пятого — 4,5 балла, седьмого — 4,3 балла. Как видно, оценка роли традиций и значимости их поддержания мало изменяется и остается на высоком уровне на всех стадиях становления первичных коллективов. По сравнению с мастерами, получена более высокая оценка участия бригадиров в формировании традиций первичного коллектива (оценка колеблется в границах 3,7 — 4,1 балла), хотя их показатели практически сближаются в коллективах с 7-летним стажем работы.

Следовательно, в формировании традиций имеются фактические резервы, которые мастера могут и должны использовать для повышения своего влияния на разные сферы жизни первичного коллектива. Традиции поддерживаются и лучше развиваются при совместном участии мастера, бригадира и рядовых работников в традиционных мероприятиях коллектива.

## Роль мастера в развитии групповых норм в первичных трудовых коллективах

Переход от индивидуальной формы работы к коллективной реально усиливает отношения функциональной взаимозависимости: действия отдельных работников должны способствовать достижению общих результатов. Отношения взаимной зависимости предъявляют к каждому работнику систему таких требований, в которых отражаются правила совместной деятельности и общения, санкции и поощрения. Направляют и регулируют отношения в трудовом коллективе *групповые нормы* — они могут стихийно складываться или целенаправленно формироваться руководителями [4; 6; 9; 17; 18; 21].

Длительность становления групповых норм во многом определяется степенью взаимозависимости членов коллектива, которая, в свою очередь, тесно связана с формами организации совместной деятельности. Рассматривая эту закономерность, Л.И. Уманский отмечал, что интенсивность коллективообразования возрастает при переходе от индивидуальной деятельности к совместной [24, с. 133].

В бригадах станочников обычно работа выполняется рабочими независимо друг от друга, так как несерийное производство (часто меняющаяся номенклатура изделий) не позволяет создать первичные трудовые коллективы по технологическому принципу. В этих условиях интенсивность образования групповых норм во многом зависит от желания и способности мастеров и других руководителей поощрять сотрудничество между работниками.

Исследование показало, что принятие групповых норм даже в пределах одного первичного коллектива неоднородно (таблица 15.3). Так, на вопрос: «Как Вы используете свое рабочее время, если по каким-либо причинам Ваша работа остановилась на 2 — 3 часа (нет заготовок, чертежей, вышел из строя станок и т. п.)?» — почти каждый второй рабочий в коллективах первого года ответил, что он обращается к мастеру за другой работой, полезной для всего коллектива; 38,7% рабочих ожидают продолжения своей работы; 12,9% помогают другим членам первичного коллектива, включая молодых рабочих. По мере увеличения стажа совместной трудовой деятельности число ожидающих продолжения своей работы значительно сокращается и резко

Таблица 15.3

Поведение рабочих во время вынужденных кратковременных простоев оборудования (%)

| Форма поведения работника   | Стаж коллектива, лет |      |      |      |
|---|----------------------|------|------|------|
|   | 1                    | 3    | 5    | 7    |
| Жду, когда можно будет приступить к работе                              | 38,7                 | 13,3 | 22,2 | 5,5  |
| Оказываю практическую помощь коллегам по работе                         | 12,9                 | 53,3 | 33,3 | 50,0 |
| Прошу мастера или бригадира дать другую работу, полезную для коллектива | 48,4                 | 33,4 | 44,5 | 44,5 |

возрастает число оказывающих практическую помощь коллегам по работе.

Поскольку групповые нормы оказывают регулирующее воздействие на состояние взаимопомощи в бригаде и формируют ответственность работников за общие результаты труда, то одним из путей может стать создание мастером реальных условий для развития такого рода инициатив. По данным исследований к ним может относиться: регулярная оценка трудового вклада работников, организованное повышение значимости этих показателей, возможное объединение пассивно действующих работников во временную трудовую группу (во главе с опытным работником) для разработки предложений по организации труда в их рабочей зоне и т. п.

Эффективным путем формирования групповых норм служит разработка *системы требований* к членам первичного коллектива и соответствующий контроль мастера и бригадира за их соблюдением.

Из данных, приведенных в таблице 15.4, следует, что наиболее актуальной проблемой для трудовых подразделений первого года является формирование добросовестного отношения к труду: не допускать снижения темпов работы при выполнении месячных установленных заданий, подчинять ритм труда и перерывы в работе общеколлективному режиму труда и т. д. Это — основные требования мастера в новых первичных подразделениях.

Сравнительно высокие требования мастер предъявляет к взаимному обмену членов коллектива опытом работы, инстру-

Таблица 15.4

Уровень требовательности мастеров к членам первичных трудовых коллективов (баллы)

| Требования к членам коллектива  | Стаж коллектива, лет |     |     |     |
|---|----------------------|-----|-----|-----|
|   | 1                    | 3   | 5   | 7   |
| Взаимный обмен опытом работы  | 4,2                  | 3,8 | 3,7 | 3,8 |
| Обмен инструментом и спецоснасткой  | 4,2                  | 4,0 | 3,7 | 3,8 |
| Подготовка работы для сменщиков   | 3,1                  | 2,9 | 3,3 | 4,6 |
| Освоение смежных профессий  | 3,6                  | 3,5 | 3,1 | 3,9 |
| Добросовестное отношение к труду  | 4,4                  | 3,7 | 3,7 | 4,0 |
| Выполнение работы, не входящей в непосредственные обязанности, но полезной для коллектива в целом | 3,1                  | 3,4 | 2,6 | 3,0 |
| Среднее значение оценок   | 3,8                  | 3,5 | 3,3 | 3,8 |

ментом, спецоснасткой и т. п. Исследованием установлено, что по мере закрепления этих групповых норм требования мастеров постепенно снижаются. В то же время относительно невысокие требования предъявляются к подготовке работы для другой смены, освоению смежных профессий и выполнению работы, полезной для всего трудового коллектива, но не входящей в непосредственные обязанности работников. Недостаточная требовательность к подготовке рабочей зоны для другой смены объясняется тем, что руководят этими сменами разные мастера. Отсутствие реальной согласованности между ними неизбежно приводит к снижению требовательности. Что касается невысоких требований по другим изучавшимся показателям, то в каждом первичном коллективе на то имеются свои специфические причины.

Важнейшее средство закрепления групповых норм — оценка их фактической реализации. Для этого используются показатели качества и количества выполненного труда. Роль мастера при этом заключается в организации системы оценки, которая предполагает четкое обозначение трех основных составляющих: кто, что и в какой форме оценивает.



Субъектами оценки могут выступать мастер, бригадир, рядовые работники и трудовой коллектив в целом (например, через рабочее собрание). Объектами оценки обычно выступают отдельный работник, группа работников или весь первичный коллектив. Основанием для нее служит выполнение коллективных требований и качество работы. Оценочные воздействия могут быть прямыми или косвенными, единоличными или групповыми (индивидуальная беседа, воздействие через наиболее авторитетных членов коллектива, общее собрание и т. д.).

Результаты исследования показывают, что в подразделениях первого года совместной работы мастера придают большое значение индивидуальным беседам (21,1% случаев непереносимого отношения к работе разбирается непосредственно самими мастерами), в 12,8% случаев они подключают авторитетных работников и в 64,1% случаев выносят обсуждение соответствующих поступков на общее собрание трудового коллектива. В трудовых подразделениях со стажем совместной работы более года мастера с такой же примерно частотой проводят индивидуальную работу (в коллективах третьего года — 20,0%, пятого — 20,3%, седьмого — 24,0%), но отдают большее предпочтение общим рабочим собраниям (в коллективах третьего года — 70,0%, пятого — 75,0%, седьмого — 68,0%), авторитетные работники чаще подключаются к воздействию именно на общих собраниях первичных подразделений.

Отдавая предпочтение собраниям, мастера должны учитывать состояние сложившегося группового мнения членов трудового коллектива. Чем большее число работников поддерживают требования мастера, тем выше оказывается их воспитательное воздействие. В результате данного исследования обнаружено, что в трудовых подразделениях первого года 18,1% работников предъявляют индивидуальные требования к недобросовестным членам подразделения и 36,3% — активно выступают на общих собраниях; в коллективах третьего года — соответственно 31,6 и 36,8%; пятого года — 38,7 и 37,0%; седьмого года — 9,3 и 60,0%. Эти данные свидетельствуют о наличии во всех первичных коллективах актива, поддерживающего требования мастеров и выступающего на общих собраниях. Причем число таких работников возрастает в процессе постепенного становления первичного коллектива.

### Участие мастера в развитии самоуправления в первичном трудовом коллективе

О роли мастеров в развитии самоуправления наглядно свидетельствует их взаимодействие с Советами первичных коллективов. Результаты изучения методов руководства, направленных на активизацию деятельности Советов первичных коллективов показаны в таблице 15.5. При подведении итогов работы трудового коллектива за месяц мастера обычно просят членов Совета высказать свои предложения, а затем в течение следующего периода прилагают значительные усилия, чтобы добиться их выполнения; в большинстве изучавшихся коллективов мастерами поощряется активность членов Совета. Эти методы воздействия используются мастерами чаще всего. Вместе с тем мастерами недостаточно контролируется выполнение членами Совета данных им поручений; сами же мастера также не всегда выполняют предложения или следуют требованиям Совета, особенно тогда, когда их мнения явно расходятся.

В становлении первичных коллективов наблюдается положительная динамика в использовании методов развития самоуправления. За первый год мастера не успевают создать благоприятные условия для развития активности членов советов. По мере увеличения стажа совместной работы в первичных коллективах мастера уделяют возрастающее внимание совершенствованию самоуправления через активизацию деятельности совета. Эта тенденция обнаруживается практически по всем рассмотренным в исследовании методам (таблица 15.5).

Относительно самостоятельной задачей мастеров в развитии самоуправления в первичном коллективе является формирование ответственности бригадира за результаты руководства. Для этого необходимо четко обозначить функции, за которые он несет ответственность, определить четкие критерии их оценки и тесно увязать с вопросами премирования. В ходе исследования обнаружено, что не всегда имеется четкое разграничение функций между бригадиром и мастером по управлению первичным трудовым коллективом. Это может приводить к произвольному их перераспределению, что, естественно, сказывается на уровне развития самоуправления в коллективе.

Анализ содержания и уровня руководства первичным коллективом показал, что бригадиры наибольшую активность проявляют

Таблица 15.5

Оценка используемых мастерами методов активизации деятельности Совета первичного коллектива (баллы)

| Метод активизации мастером деятельности<br>Совета первичного коллектива                                   | Стаж коллектива, лет |     |     |     |
|---|----------------------|-----|-----|-----|
|   | 1                    | 3   | 5   | 7   |
| При подведении итогов работы мастер просит членов Совета высказать свое мнение                            | 4,0                  | 4,4 | 4,3 | 4,4 |
| Прилагает усилия, чтобы решения, принимаемые Советом первичного коллектива, выполнялись руководством цеха | 3,3                  | 4,0 | 4,2 | 4,3 |
| Сам выполняет решения Совета коллектива   | 2,2                  | 4,7 | 3,7 | 4,7 |
| Требует от работников выполнять решения Совета первичного коллектива                                      | 3,5                  | 3,7 | 5,0 | 4,7 |
| Поощряет активность членов Совета коллектива  | 3,2                  | 4,1 | 5,0 | 5,0 |
| Осуждает пассивность членов Совета  | 3,4                  | 4,1 | 5,0 | 3,7 |
| Контролирует выполнение членами Совета приятных решений и различных поручений                             | 2,2                  | 4,0 | 3,7 | 3,5 |
| Среднее значение оценок   | 3,1                  | 4,1 | 4,4 | 4,3 |

в оценке трудовых вкладов работников, при обсуждении нарушений трудовой дисциплины, устранении конфликтов внутри первичного коллектива, обучении работников передовым методам труда. Недостаточно внимания уделяется с их стороны вопросам подведения итогов трудовой деятельности за рабочий день, качеству выпускаемой продукции, ориентации работников на совмещение профессий, привлечению их к совместным внепроизводственным мероприятиям.

Выявленная в исследовании динамика взаимодействия мастеров с бригадирами такова, что его интенсивность наиболее значительна в первый год работы. Это объясняется тем, что в начале становления первичного коллектива новые управленческие отношения между этими должностями еще не сложились, поэтому мастера и бригадиры часто и заинтересованно обращаются друг к другу по различным вопросам. По мере формирования отношений и накопления мастерами и бригадирами опыта руководства интенсивность их контактов друг с другом

снижается. Особую актуальность в этих условиях приобретает взаимодействие мастеров и бригадиров с Советом первичного коллектива и коллективом в целом.

## Заключение

---

Результаты выполненного исследования позволяют выделить наиболее типичные тенденции в использовании мастерами социально-психологических методов руководства первичными производственными коллективами в процессе их становления.

*Во-первых*, в условиях коллективной формы организации трудовой деятельности роль мастеров не снижается, однако происходит закономерное перераспределение функций по руководству первичным коллективом. Это вызвано возрастанием роли бригадиров и появлением нового управленческого звена — совета первичного трудового коллектива. Одним из принципиальных условий эффективного управления становится согласованное взаимное дополнение управленческих функций мастера, бригадира, Совета первичного коллектива и коллектива в целом.

*Во-вторых*, процесс становления коллективной формы организации труда характеризуется изменением содержания выполняемых функций в деятельности мастеров: важное место среди них постепенно занимают социально-психологические функции. Это закономерно приводит к возрастанию роли социально-психологических методов воздействия на исполнителей по сравнению с некоторым снижением «удельного веса» административных методов в деятельности мастеров.

*В-третьих*, в использовании мастерами социально-психологических методов руководства постепенно изменяется соотношение между прямыми (или непосредственными) и косвенными (или опосредствованными) методами воздействия на исполнителей. При этом ведущими постепенно становятся косвенные приемы руководства через активизацию деятельности бригадира, Совета первичного коллектива и коллектива в целом, через организацию благоприятных условий совместной жизнедеятельности трудового коллектива, формирование групповых норм, коллективных требований, традиций, привлечение рядовых работников к управлению и т. д.

*В-четвертых*, в процессе становления первичных трудовых подразделений, работающих в условиях коллективных форм организации труда, изменяется соотношение между внешним (воздействиями официального руководства) и внутренним управлением (самоуправлением): постепенно возрастает роль коллективных форм воздействия со стороны Совета и общих собраний трудового коллектива. Таким образом, возрастание роли самоуправления — одна из ведущих тенденций в развитии управления первичными трудовыми коллективами.

## Литература

---

1. Аммельбург Г. Предприятие будущего: Структура, методы и стиль руководства. Пер. с нем. М.: Международные отношения, 1997.
2. Базаров Т.Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 1999.
3. Голубков Е.П., Фаткин А.В. Социально-психологическое содержание функциональных обязанностей руководителя // Психологические аспекты управления. М.: Экономика, 1984. С. 20 — 26.
4. Генов Ф. Психология управления. М.: Прогресс, 1982.
5. Дырин С.П. О ценностно-мотивационной природе господства директивных методов руководства на современных российских предприятиях // Известия Академии труда и занятости. Ижевск, 2001. № 1/2. С. 125 — 136.
6. Журавлев А.А., Самсонов В.Ю. Динамика методов руководства мастеров бригадами // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. М.: Наука, 1987. С. 191 — 203.
7. Журавлев А.А., Самсонов В.Ю. Организационные формы и направления работы психологической службы ПО «Электростальтяжмаш» // Социально-психологическая служба промышленного предприятия: теория, опыт, практика. Курган, 1983. С. 51 — 58.
8. Журавлев А.А., Самсонов В.Ю. Психологические особенности деятельности мастера в составе производственной бригады // Социологические проблемы активизации человеческого фактора в промышленности. Вильнюс, 1987. С. 162 — 167.
9. Журавлев А.А., Таранов Е.В. Социально-психологические основы опосредованных методов руководства // Психологические механизмы регуляции социального поведения. М.: Наука, 1979. С. 287 — 304.
10. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия: Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000.
11. Комаров Е.И. Теоретико-методологические проблемы исследования и совершенствования стиля и методов руководства: (На примере деятельности хозяйственных руководителей): Автореф. дис. ... докт. ист. наук. М., 1990.
12. Коротков В.М. Развитие воспитательных функций коллектива. М.: Педагогика, 1974.

13. Ляхов И.И., Горячев Г.Д. Социологические и психологические методы управления. М.: Знание, 1973.
14. Малохатко Н.Г. Разработка и исследование методов согласованного управления производственными подразделениями в условиях хозрасчетной деятельности: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Куйбышев, 1990.
15. Мангутов И.С., Уманский А.И. Организатор и организаторская деятельность. А.: Изд-во АГУ, 1975.
16. Молоканов В.Д. Управление деловой активностью организаций методами экономической и социально-психологической мотивации: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Орел, 1998.
17. Никитина И.А. Методология и методы формирования трудового потенциала предприятия: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 1999.
18. Носков В.А. Развитие социально-психологических методов управления производством в условиях становления рыночных отношений. Дис. ... канд. экон. наук. Харьков, 1998.
19. Попов Г.Х. Методы управления социалистическим производством. М.: Знание, 1973.
20. Рекомендации по организации бригадных форм труда. Краматорск: Изд-во ЦНПО Минтяжмаша, 1979.
21. Совместная деятельность: методы исследования и управления / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Институт психологии АН СССР, 1992.
22. Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хашенко. М.: ИП АН СССР, 1990.
23. Справочник бригадира машиностроительного предприятия. Киев: Техника, 1983.
24. Уманский А.И. Психология организаторской деятельности школьников. М.: Просвещение, 1980.
25. Ширяев С.А. Методы руководства при рассогласовании управленческого взаимодействия в условиях индивидуальной и бригадной форм организации труда: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985.



## ГЛАВА 16 СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВЕТА ПЕРВИЧНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА\*

### Введение. Функции Совета первичного коллектива

---

Особенности реализации функций управления в первичном коллективе заключаются в том, что они органично сливаются с непосредственной исполнительской деятельностью, так как каждый член коллектива реально может участвовать в его управлении. Тем самым в большой степени снимается противоречие между управленческим и исполнительским трудом, создаются объективные условия для развития коллегиальности в управлении. Сам первичный коллектив фактически приобретает новое социальное качество — такую форму управления и самоуправления, в которой экономически, организационно и психологически могут участвовать практически все члены коллектива. В таких условиях внутриколлективное управление выступает как *совместная управленческая деятельность* [8; 9; 18, 28].

По мнению большинства экономистов, социологов и специалистов по управлению, изучавших коллективную форму организации и стимулирования труда, Совет первичного коллектива — важнейший орган управления коллективом, имеющий главное качественное своеобразие — это коллективный характер деятельности [5; 7; 12; 16; 29]. Функционирование Совета коллектива приводит не только к укреплению коллегиальности в управлении, но и к обогащению содержания совместного труда, способствует повышению социальной активности его

---

\* Глава написана совместно с В.А. Хащенко.

участников и их коллективной ответственности за состояние дел, способствует стабилизации и сплочению первичного коллектива.

Анализ литературы, посвященной проблемам коллективной формы организации труда, показывает, что деятельность Совета коллектива только становится объектом специального изучения в социальной и организационной психологии, психологии труда и управления. В научных публикациях чаще всего затрагиваются лишь отдельные экономические и социологические вопросы деятельности Совета, например, его статус, круг функций и т. п. [6; 13; 14; 17; 21]. В целом специальные исследования социально-психологических проблем управления первичным коллективом в условиях коллективной формы организации труда еще мало-численны [27; 28], носят фрагментарный характер и сосредоточены на анализе личности руководителя, его функций в таких условиях совместной деятельности [1-4; 9; 15; 19; 20; 22; 23; 25].

Основные положения о статусе Совета первичного коллектива, его правах и функциях по-прежнему остаются наиболее подробно изложенными в Типовом положении о производственной бригаде, бригадире, Совете бригады, Совете бригадиров [24; 26]. Согласно этому положению, Совет первичного коллектива создается по решению его общего собрания сроком на один год, утверждается администрацией предприятия и является высшим органом управления первичным коллективом в период между общими его собраниями. Количественный состав Совета обычно варьирует от 3 до 10 человек и зависит от многих факторов, в первую очередь от числа членов трудового коллектива [12; 16; 29]. В состав Совета обычно включаются наиболее квалифицированные, пользующиеся широким доверием коллектива его члены: руководитель первичного коллектива, член коллектива — представитель профсоюзной организации, рабочие высокой квалификации, нередко включается и мастер участка. Вопрос о его включении в Совет в экономической и социологической литературе остается остро дискуссионным [11].

Как свидетельствует опыт многих первичных коллективов, их Советы имеют определенную организационную структуру. На целом ряде промышленных предприятий, например, Советы первичных коллективов включают председателя, его заместителя и секретаря. Председателем обычно избирается руководитель коллектива (чаще всего это бригадир). Его назначение

председателем объясняется возрастанием роли руководителя в условиях коллективной формы организации труда. Во внутриколлективном управлении значительно расширяются и повышаются требования к профессиональной подготовленности, к организаторским, коммуникативным и нравственным качествам руководителя.

Ряд авторов специально отмечают качества, которыми должны обладать члены Совета первичного коллектива, а именно: профессиональная подготовка, высокая степень осознания значимости общих целей, принятие ответственности за деятельность всего коллектива, активность, уважение к коллегам по работе и др. [5; 29]. Однако чаще всего выделяются качества, общие с руководителями трудовых коллективов, хотя при этом не только не отрицается, но даже подчеркивается специфика требуемых качеств, к сожалению, совершенно неизученных. Конечно, можно надеяться на результаты будущих исследований, которые помогут дифференцировать по существу качества, предъявляемые к руководителям и членам Совета первичного трудового коллектива.

Важной социально-психологической характеристикой Совета, определяющей успешность его деятельности, является уровень целевого единства Совета первичного коллектива, которое проявляется в оперативном совместном принятии управленческих решений.

Основные функции Совета закреплены в ряде инструктивных материалов. В Типовом положении перечислены наиболее общие вопросы, входящие в компетенцию этого органа управления. Кроме того, деятельность такого Совета регламентируется различными нормативными документами, разрабатываемыми для соответствующей отрасли народного хозяйства, конкретного производства и каждого предприятия в отдельности. Окончательное решение о задачах и функциях Совета должно принимать общее собрание первичного коллектива.

Анализ нормативных документов показывает, что в функции Совета коллектива включают обязанности из сферы планирования и организации работы в коллективе, обеспечения и соблюдения технологической и трудовой дисциплины, кадровой политики, оценки и стимулирования труда. Значительное место в деятельности Совета занимает выполнение социальных и воспитательных функций. Он призван повышать взаимную требо-

вательность исполнителей друг к другу и их ответственность. В компетенцию Совета включают вопросы организации производственного обучения, организации быта и отдыха членов коллектива. Важное место в его деятельности отводится выполнению социально-психологических функций: улучшению психологического климата, повышению единства и сплоченности работников через согласование их мнений и устранение возникающих конфликтов.

Для анализа функционального строения совместной деятельности Совета в литературе используются различные основания, вследствие чего затрудняется разработка классификации функций управления по сферам деятельности коллектива. По нашему мнению, необходимо учесть двухкомпонентность управленческих функций: с одной стороны, организационная деятельность Совета первичного коллектива связана с решением производственных задач, определяемых производственно-экономической системой, с другой — с руководством людьми, что определяется функционированием социально-производственной системы [8; 10]. Тогда наиболее важные функции Совета можно разделить на два основных блока: производственный и социальный (включающий психологический), однако необходимо учитывать некоторую условность такого деления.

*К производственным функциям Совета относятся следующие.*

1. Организация деятельности первичного коллектива с целью выполнения совместно принятых обязательств или заданий, порученных вышестоящими руководителями.
2. Обеспечение роста производительности труда, снижение его трудоемкости, повышение качества выпускаемой продукции (или предлагаемых услуг) и других показателей.
3. Учет, контроль и коррекция деятельности членов первичного коллектива. Учет материалов и рабочего времени.
4. Расстановка исполнителей по рабочим местам.
5. Рассмотрение проектов выполнения производственных заданий коллектива.
6. Пересмотр норм труда и др.

*К социальным (и психологическим) функциям относятся следующие.*

1. Оценка трудовых вкладов членов первичного коллектива и их утверждение.
2. Организация материального и морального стимулирования членов коллектива.
3. Поддержание трудовой дисциплины и взаимной требовательности в коллективе. Рассмотрение вопросов о наказании нарушителей дисциплины.
4. Повышение сплоченности первичного коллектива, улучшение его социально-психологического климата.
5. Обеспечение профессионального роста работников, при необходимости организация наставничества. Рассмотрение рекомендаций по повышению квалификации и разрядности работников.
6. Воздействие на кадровую политику коллектива, связанную с его комплектованием, и т. п.
7. Организация воспитательной работы в первичном коллективе.

Выделенные функции Совета охватывают фактически всю сферу управления коллективом, что свидетельствует о важной роли Совета в развитии внутриколлективного управления и постепенном превращении всего коллектива в *субъект самоуправления*.

### **Совет первичного коллектива как субъект внутриколлективного управления**

---

Некоторые специалисты ограничивают функции Совета коллектива (бригады) управленческими. Это приводит, с одной стороны, к рассмотрению Совета как звена в системе управления наряду с другими звеньями (мастером, бригадиром), с другой — к попыткам формализовать деятельность Совета: строго определить его количественный и качественный состав и список функций без учета той реальности, в которой он функционирует, т.е. конкретной производственной ситуации, характера труда и особенностей трудового коллектива. Примером такого подхода является рассмотрение Совета коллектива в качестве не столько управленческого, сколько совещательного органа при мастере или бригадире [12; 13].

На наш взгляд, такое ограничение неоправданно, так как в реальной практике имеет место значительное многообразие форм деятельности Совета. Его функционирование выражает прежде всего определенную степень активности коллектива в вопросах управления. Формальные характеристики Совета можно задавать лишь при содержательном анализе коллективного самоуправления, который невозможен без учета социально-психологических характеристик.

На предварительном этапе исследования было обнаружено, что в реальной производственной деятельности круг лиц, осуществляющих функции Совета коллектива, различен. Роль членов коллектива во внутриколлективном управлении зависит от множества факторов, и, в первую очередь, от уровня развития самоуправления в коллективе. Это предполагает, что субъект, реализующий функции Совета первичного коллектива, не будет ограничен рамками лишь формально избираемого органа управления — Совета. Наблюдаются разные соотношения и в деятельности основных звеньев внутриколлективного управления (мастера, бригадира, Совета первичного коллектива). Различия в осуществляемом ими вкладе в управление свидетельствуют о том, что система самоуправления в трудовом коллективе находится на разных этапах развития.

С содержательным обогащением и включением новых сфер в зону самоуправления должно происходить изменение не только содержательных, но и формальных характеристик в деятельности Совета. Развитие самоуправления будет сопровождаться увеличением числа реальных членов Совета из среды рядовых работников и расширением совокупности функций, которые он будет выполнять. Поэтому Совет коллектива необходимо изучать как элемент субъекта внутриколлективного управления. Динамика самоуправления в коллективе приводит к его становлению не только как субъекта совместной трудовой деятельности, но и как субъекта управления этой деятельностью.

Интерес представляет такое свойство субъекта совместной деятельности, как его управляемость. Оно предполагает два основных аспекта анализа. Управляемость может рассматриваться как свойство субъекта следовать внешним управляющим воздействиям и как способность самому осуществлять управление своей деятельностью. В последнем значении управляемость отражает степень развития самоуправления в коллективе.



Для проверки сформулированных выше теоретических положений было проведено конкретное исследование совместной деятельности Советов первичных коллективов на московском инструментальном заводе «Калибр». Сбор первичного материала (в соответствии с совместно разработанной программой исследования) был выполнен В.А. Хащенко.

При выборе конкретных коллективов для исследования мы исходили из следующих требований: их численность должна быть не менее шести человек, они должны различаться временем работы в условиях коллективной формы организации труда, а также содержанием труда (преимущественно ручной или механический) и особенностями форм его организации.

В качестве объекта исследования были выделены первичные коллективы нескольких типов: во-первых, 5 коллективов «конвейерного» типа, в которых организация труда представляет собой «цепь» последовательно осуществляемых технологических операций (в двух преобладает ручной труд, в трех — механический); во-вторых, 2 первичных коллектива с индивидуальной формой организации труда (механический труд); в-третьих, 3 коллектива, характеризующиеся отсутствием жестких технологических связей в организации труда (выпускаемые изделия создаются совместными усилиями всех членов первичного коллектива). Условно последнюю форму организации труда вполне можно отнести к совместно-взаимодействующему типу.

Анализ реально выполняемых Советом управленческих функций осуществлялся с помощью метода экспертной оценки. В качестве экспертов выступали старшие мастера, мастера, бригадиры, члены Советов первичных коллективов, т.е. специалисты, непосредственно связанные с выполнением функций управления. Результаты экспертного опроса уточнялись посредством наблюдения за процессами управления в каждом коллективе.

Изучение процессов выполнения функций Совета показало, что в их реализации участвуют не только формально избранные члены Совета, но и мастер, и рядовые члены коллектива.

Вклад (в том числе и количество выполняемых функций) каждого звена управления коллективом в выполнение управленческих функций оказался неодинаковым. В одних случаях главную роль в управлении первичным коллективом играет мастер, в других — непосредственный руководитель и (или) Совет

первичного трудового коллектива. Эти данные свидетельствуют о том, что субъект, реально осуществляющий функции Совета коллектива, шире, чем сам коллегиальный орган управления.

Обнаружены некоторые *общие тенденции в распределении функций* Совета коллектива, позволяющие объединить исследуемые первичные коллективы в несколько групп. Критериями выделения таких групп служили следующие признаки распределения управленческих функций: наличие Совета и число реально выполняемых им функций; соотношение между числом функций, выполняемых мастером и бригадиром, и числом функций, выполняемых Советом и коллективом в целом (см. таблицу 16.1).

Из таблицы 16.1 видно, что к первому типу распределения функций Совета относится только одна бригада, отличительная черта которой — отсутствие Совета. Особенность второго типа (две бригады) заключается в ведущей роли непосредственного руководителя (бригадира) во внутриколлективном управлении. Третий тип первичных коллективов, характеризуется доминированием мастера и бригадира в управлении. В коллективах

**Таблица 16.1**

Распределение функций совета первичного коллектива в процессе его управления (число)

| Тип распределения | Функции совета коллектива выполняются |            |                                     |                          |
|-------------------|---------------------------------------|------------|-------------------------------------|--------------------------|
|                   | Мастером                              | Бригадиром | Советом<br>первичного<br>коллектива | Первичным<br>коллективом |
| I                 | 7                                     | 19         | —                                   | 8                        |
| II                | 4                                     | 11         | 4                                   | 1                        |
|                   | 4                                     | 12         | 1                                   | 4                        |
| III               | 18                                    | 17         | 4                                   | 0                        |
|                   | 21                                    | 16         | 4                                   | 3                        |
| IV                | 4                                     | 7          | 10                                  | 2                        |
|                   | 4                                     | 6          | 8                                   | 3                        |
| V                 | 0                                     | 9          | 7                                   | 7                        |
|                   | 0                                     | 12         | 10                                  | 6                        |
|                   | 3                                     | 2          | 2                                   | 10                       |

четвертого типа наблюдается возрастание числа функций, выполняемых Советом первичного коллектива при невысокой общей активности других его членов в управлении. Пятому типу коллективов свойственны высокая активность всего коллектива в управлении и практически неучастие мастера во внутриколлективном управлении.

Таким образом, от одного типа к другому меняется не только роль каждого звена внутриколлективного управления, но и соотношение функций, выполняемых руководителями (мастером и бригадиром) и выполняемых Советом первичного коллектива и коллективом в целом (т.е. функций самоуправления). При этом значительно возрастает доля последнего в структуре управления коллективом. Эта закономерность характеризует, на наш взгляд, развитие процессов управления в условиях коллективной формы организации труда: управленческие и исполнительские функции начинают концентрироваться на одних и тех же участниках совместной трудовой деятельности, изменяется также соотношение между так называемым внешним и внутренним управлением.

### **Психологические типы внутриколлективного управления**

---

При изучении психологических особенностей совместной деятельности Совета коллектива и описании внутриколлективного управления использовалось несколько характеристик: количество выполняемых функций; направленность Совета коллектива, т.е. ведущая сфера его функционирования (производственная или социально-психологическая); согласованность деятельности Совета. Эмпирически согласованность измерялась через показатель единства мнений членов Совета коллектива о распределении функций управления в коллективе. Оценивалась также результативность деятельности Совета коллектива с помощью определения его вклада в управление коллективом методом экспертной оценки. Экспертам предлагался список функций Совета первичного коллектива с инструкцией: оценить, всегда ли Совет коллектива делает все от него зависящее для успешного выполнения этих функций (по 25-балльной шкале). Вычислялись среднеарифметические оценки по каждой функции в отдельности, по группе производственных и со-

циально-психологических функций и в целом по всем функциям Совета. В качестве экспертов выступали руководители и специалисты, а также члены коллектива, имеющие непосредственное взаимодействие с Советом. Результаты исследования представлены в таблице 16.2.

*Первый тип* внутриколлективного управления характеризуется отсутствием официально избираемого Совета. Согласно Положению о производственной бригаде данного предприятия, функции Совета первичного коллектива в таком случае должен выполнять непосредственный руководитель, т. е. бригадир. Но фактически часть из них выполняет мастер (главным образом функции контроля за деятельностью коллектива и обеспечения его работой), а часть — сам коллектив. Функции в социальной сфере управления, выполняемые самим коллективом, направлены на создание единого, сплоченного коллектива, развитие трудовой взаимопомощи между его членами. Особое место в этой связи занимает выполнение функций социального контроля за дисциплиной труда, определение наказания за ее нарушения, принятие и исключение работников из состава коллектива и др. Как показало исследование, эти функции — дело всего коллектива, их выполнение требует коллегиальности, что характерно

Таблица 16.2

Характеристика типов внутриколлективного управления

| Характеристика внутри-коллективного управления     | Тип внутриколлективного управления |      |      |      |      |
|--|------------------------------------|------|------|------|------|
|  | I                                  | II   | III  | IV   | V    |
| Функции Совета коллектива (количество)             | —                                  | 3    | 4    | 9    | 7    |
| Социально-психологические функции (количество)     | —                                  | 3    | 4    | 6    | 4    |
| Производственные функции (количество)              | —                                  | —    | —    | 3    | 3    |
| Согласованность (коэффициент)                      | —                                  | 0,22 | 0,17 | 0,32 | 0,53 |
| Результативность (баллы)                           | 15,2                               | 13,3 | 15,6 | 19,1 | 20,8 |
| Функции первичного коллектива в целом (количество) | 8                                  | 3    | 1    | 2    | 7    |

именно для тех трудовых групп, которые работают в условиях коллективной формы организации труда. Кроме того, первичный коллектив реально осуществляет управление своей производственной деятельностью: организует расстановку работников по рабочим местам, контролирует качество продукции и др. Выполнению этих функций способствует, во-первых, длительность совместной работы (6 лет), во-вторых, совместно-взаимодействующая форма организации их деятельности, позволяющая самим членам коллектива распределять работу в зависимости от квалификации исполнителей и наличия необходимых для работы материалов. Интервью с членами таких коллективов показало, что в них существует так называемый актив, помогающий непосредственному руководителю выполнять ряд функций по обеспечению ритмичности работы и т. п.

Отсутствие выборного Совета в структуре управления коллективом обуславливает ведущую роль непосредственного руководителя в управлении им. Вместе с тем условия коллективной формы организации труда в данном случае стимулируют развитие такой формы внутриколлективного управления, которая характеризуется определенной активностью членов трудовых групп в выполнении коллективных функций и, кроме того, участием в управлении делегированного из их состава актива. Экспертная оценка вклада данной формы Совета коллектива во внутриколлективное управление равна 15,2 баллам по 25-балльной шкале. В целом для управления данного типа характерно доминирование процессов внешнего руководства над процессами самоуправления (соотношение между суммой функций руководителей — мастера и бригадира — и суммой функций, осуществляемых коллективом, составляет 26 к 8).

*Второй тип* внутриколлективного управления, как и первый, характеризуется доминирующей ролью непосредственного руководителя в управлении коллективом. Вместе с тем количество функций, выполняемых руководителем, уменьшается, что объясняется особенностями организации совместной трудовой деятельности коллективов этого типа. Совместно-последовательная и индивидуальная формы организации их деятельности ограничивают сферу внутриколлективного управления, снижая объем функций непосредственного руководителя (бригадира). Для коллективов этого типа характерна также ограниченная роль Совета во внутриколлективном управлении.

Его функционирование носит в известной степени формальный характер: деятельность Совета ограничивается утверждением и санкционированием действий руководителя. Совет коллектива участвует в реализации ряда социальных функций: утверждение трудовых вкладов членов коллектива, обсуждение кадровых вопросов, выработка решения о наказании за нарушение дисциплины, а также решение спорных вопросов. Характерно, что все члены Совета считают, что эти функции являются функциями именно Совета, а не коллектива в целом. Однако нередко их решения дублируются на общих собраниях всех членов коллектива. Функции управления, выполняемые коллективом, немногочисленны и в основном служат компенсацией слабой активности Совета в управлении. Первичный коллектив выполняет функции, направленные на его стабилизацию и развитие трудовой взаимопомощи его членов.

Таким образом, деятельность Совета ограничивается социальными функциями. Его результативность в управлении в среднем оценивается в 13,3 балла. Изучение качественных характеристик деятельности Совета коллектива позволило выяснить критерии выдвижения членов коллектива в состав Совета. Целесообразно привести некоторые примеры комплектования Советов первичных коллективов.

1. В первичном коллективе слесарей членами Совета из 5-ти человек были рабочие, представляющие определенные технологические звенья производственного процесса, т.е. фактически «звеньевые». Председателем Совета коллектива являлся руководитель первичного коллектива, по профессии наладчик, что давало ему возможность свободного передвижения в рабочей зоне трудового коллектива. В данном случае ведущим был «технологический» критерий подбора членов Совета коллектива.

2. В первичном коллективе токарей его Совет составляли два наладчика и один оператор. Это также подтверждает действительную детерминацию делегирования членов коллектива в Совет: наладчики играют ведущую роль в коллективах станочников, от их работы во многом зависят показатели коллективного труда.

Характеризуя этот тип внутриколлективного управления в целом, можно отметить ряд его отличительных признаков: фактически доминирующая роль непосредственного руководителя, формальный характер деятельности Совета, невысокая



активность членов коллектива в управлении им, незначительная роль мастера в управлении первичным коллективом.

*Третий тип* внутриколлективного управления отличается доминирующей ролью мастера и непосредственного руководителя (бригадира) в выполнении функций Совета первичного коллектива. Мастер «опекает» бригадира и Совет, что ограничивает их самостоятельность в принятии решений. Это обусловило ряд особенностей управления: высокую степень совместности выполнения управленческих функций, проявляющуюся во взаимозависимости действий всех звеньев (или элементов) управления и в низкой структурированности (распределенности) функций внутриколлективного управления. Согласованность социальных представлений о распределении функций у членов Совета коллектива довольно низкая (коэффициент 0,17). Данный тип характерен для первичных коллективов, находящихся на стадии становления, когда особенно велика роль мастера в подготовке условий для передачи функций внутриколлективного управления самим работникам. Деятельность Совета коллектива ограничена социальной (и социально-психологической) сферой управления, как и в деятельности Советов второго типа, однако при этом отличается большей совокупностью выполняемых функций. Совет занимается распределением и утверждением трудовых вкладов членов коллектива, поддержанием дисциплины в коллективе, определяет наказания за ее нарушения, решает кадровые вопросы, поддерживает нормальный социально-психологический климат и т. д. Участие других членов коллектива в управлении сводится к утверждению решений Совета, в основном по вопросам наказания и кадровой политики коллектива. Результативность этого типа Совета коллектива несколько выше предыдущих (15,6 баллов). Комплектование таких Советов строится на основе как «технологического», так и «социального» принципов подбора их членов, причем определяющими, как правило, являются социальные и психологические характеристики, например: опыт работы, авторитет и т. п.

*Четвертый тип* внутриколлективного управления характеризуется высокой активностью членов Совета в управлении коллективом, проявляющейся как в увеличении совокупности выполняемых функций, так и в расширении сферы их приложения. Совет коллектива комплектуется на основе «технологиче-

ского», «профессионально-квалификационного» и «социально-го» критериев и, в отличие от предыдущих типов управления, вносит более весомый вклад в управление совместной трудовой деятельностью. Например, в первичном коллективе слесарей-сборщиков его Совет выполняет функции организации и контроля труда на разных участках с целью координации их деятельности. В первичном коллективе станочников, помимо вышеуказанных функций, Совет коллектива организует мероприятия по снижению трудоемкости и повышению качества продукции за счет своевременной наладки и ремонта оборудования. Результативность здесь выше, чем в коллективах с другими типами внутриколлективного управления (19,1 баллов). Функции мастера при этом немногочисленны и ограничены обеспечением ритмичности работы первичного коллектива и общим контролем за его деятельностью.

В коллективах с таким типом управления число функций, выполняемых Советом коллектива, значительно выше по сравнению с числом функций непосредственного руководителя. Этот факт объясняется не столько снижением роли руководителя, сколько развитием процесса самоуправления в коллективе, которому способствует сам руководитель. Об этом свидетельствует и рост согласованности между членами Совета коллектива (0,32). Для внутриколлективного управления этого типа характерны не только повышение роли Совета, но и активность некоторых рядовых членов коллектива, которые неформально входят в состав Совета, фактически расширяя тем самым субъект внутриколлективного управления. Развитие самоуправления, проявляющееся в расширении как численного состава самого Совета, так и сферы его деятельности, приводит к изменению соотношения процессов внешнего руководства и самоуправления: в объеме выполняемых функций они значительно приближаются друг к другу.

Пятый тип внутриколлективного управления характеризуется ярким проявлением самоуправления, которое достигает уровня, приводящего к изменению роли мастера. Содержанием его деятельности становится инженерное обеспечение труда в этих бригадах и воспитательная функция с целью недопущения развития, образно говоря, «местнического» подхода. Управленческая самостоятельность коллектива приводит к интенсивному развитию группового планирования совместной деятельности.

Непосредственный руководитель (бригадир) при этом осуществляет общее руководство, выступая в роли координатора совместной деятельности первичного коллектива. Значительное число функций управления, в том числе производственных, стало функциями коллектива. Роль Совета в первичных трудовых коллективах такого типа также велика: вместе с непосредственным руководителем Совет управляет как производственными, так и социальными процессами. Экспертная оценка вклада Совета в управление первичным коллективом оказалась самой высокой (20,8 баллов по 25-балльной шкале). Формирование такого Совета определяется спецификой деятельности первичного коллектива. Наряду с вышеприведенными основными критериями выдвижения членов коллектива в его Совет имеется и дополнительный критерий — «организационный». Организация совместной деятельности приводит к выделению так называемых «ведущих», т.е. членов первичного коллектива, ответственных за выпуск того или иного узла выпускаемого изделия. Эти «ведущие» и входят вместе с непосредственным руководителем в Совет.

Отметим еще один факт: совместная трудовая деятельность первичных коллективов такого типа предполагает большие возможности коллектива в ее организации, исходя из его общих интересов. На наш взгляд, это — необходимое условие развития самоуправления при коллективной форме организации труда. Отличительная особенность Советов первичных трудовых коллективов данного типа — самый высокий показатель «согласованности» его членов (0,53 балла).

## Заключение

Таким образом, в каждом выделенном типе внутриколлективного управления Совет представляет собой определенную форму участия первичного коллектива в управлении им. Развитие самоуправления сопровождается изменением характеристик совместной деятельности Совета первичного коллектива в направлении увеличения числа функций, возрастания доли в них производственных функций, роста показателей «согласованности» и «результативности» как присущих ему свойств, а также числа функций, выполняемых всем первичным коллек-

тивом. Развитие самоуправления происходит через изменение участия рядовых членов коллектива в разных формах функционирования его Совета.

Следовательно, процессы внутриколлективного управления развиваются в сторону увеличения доли самоуправления в общей структуре руководства первичным трудовым коллективом, а субъект такого управления совершенствуется в направлении расширения сфер совместной деятельности Совета и первичного коллектива в целом.

## Литература

---

1. Андреева Ю.В. Взаимосвязь профессиональных и личностных качеств имиджа руководителя. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Казань, 2002.
2. Быков А.В. Качества личности руководителя и успех деятельности: Учебн. пособие. М.: Изд-во УРАО, 2001.
3. Велков И.Г. Личность руководителя и стиль управления. М., 1992.
4. Гаврилова Т.Н. Бригадный подряд как одна из форм совместной деятельности // Проблемы индустриальной психологии. Ярославль: Изд-во Яросл. ун-та, 1983. С. 119 – 121.
5. Грамов М.В., Корытов К.Г. Управление трудовым коллективом. М.: Политиздат, 1981.
6. Гребнев Е.Т. Управленческие нововведения. М.: Экономика, 1984.
7. Добва А., Андрианов А. Бригада — основная форма организации труда // Соц. труд. 1981. № 5. С. 91 – 96.
8. Журавлев А.А. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во ИП РАН, 2004.
9. Журавлев А.А. Социально-психологический анализ совместной деятельности производственной бригады // Роль трудовых коллективов в повышении эффективности производства. Новосибирск: Изд-во Новосиб. пед. ин-та, 1984. С. 25 – 29.
10. Журавлев А.А. Функциональная организация деятельности руководителя первичного производственного коллектива // Психологические аспекты человеческой деятельности. М.: Изд-во ИУНХ, 1978. Ч. 1. С. 51 – 62.
11. Журавлев А.А., Самсонов В.Ю. Психологические особенности деятельности мастера в составе производственной бригады // Социологические проблемы активизации человеческого фактора в промышленности. Вильнюс, 1987. С. 162 – 167.
12. Зубкова А. Ф., Кочетков В.М., Сафронов Н.А. Бригада — основная форма организации труда. М.: Экономика, 1980.
13. Зубкова А.Ф., Шапиро И.И. Прогрессивные формы организации и нормирования труда. М.: Профиздат, 1981.
14. Кузнецов В.М. Роль коллектива в управлении производством. М.: Знание, 1983.
15. Кузьмина М.Ю. Социально-психологические факторы управленческой идентичности руководителя. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2004.

16. Лукьянов А. Утверждение хозрасчетных принципов и развитие самоуправления // Соц. труд. 1983. № 8. С. 39 – 45.
17. Ляхов И. Бригада как самоуправляющийся механизм. // Соц. труд. 1983. № 3. С. 31 – 36.
18. Методологические вопросы оптимизации управления и повышения его эффективности. Калинин: Изд-во Калинин. политехн. ин-та, 1981.
19. Михайлов Г.С., Мурадян В.А. Продуктивность управленческой деятельности руководителя. М.: Народное образование, 2002.
20. Новиков В.В. Социально-психологические проблемы организации комплексных рабочих бригад // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. С. 92 – 100.
21. Производственная бригада: Социально-экономические вопросы развития. Минск: Изд-во Белорус. ун-та, 1982.
22. Психология в управлении. А.: Лениздат, 1983.
23. Радвилас В.С. Психологические особенности бригадного метода организации труда в условиях массового производства // Психол. журн. 1981. Т. 2. № 3. С. 143 – 145.
24. Рекомендации о порядке избрания Советов трудовых коллективов, проведения выборов руководителей и конкурсов на замещение должностей специалистов государственных предприятий (объединений). Ташкент: Мехнат, 1988.
25. Рудницкая Т.Н. Социально-психологические аспекты руководства в условиях бригадных форм организации труда // Социальное развитие: Теория и практика. М.: Экономика. 1982. С. 141 – 147.
26. Типовое положение о производственной бригаде, бригадире, Совете бригады и Совете бригадиров // Справочник бригадира. М.: Профиздат, 1981.
27. Хащенко В.А. Влияние социально-психологических свойств Совета бригады на эффективность управления производственным коллективом. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1986.
28. Хащенко В.А. Исследование коллективного субъекта управления // Совместная деятельность: методология, теория, практика / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988. С. 88 – 98.
29. Шахов Ю.Н. Опыт работы Советов бригад на ВАЗе // Рабочий класс и современный мир. 1979. № 5. С. 129 – 130.

## ГЛАВА 17 РАССОГЛАСОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМАХ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

### Введение

---

В настоящее время на первый план постепенно выдвигаются те области психологического знания, которые непосредственно направлены на решение практических задач, связанных с развитием российской экономики. Одной из таких важных задач является оптимизация управления трудовыми коллективами, работающими в условиях различных форм организации их совместной трудовой деятельности.

Чтобы решать такие задачи, социальная, организационная и экономическая психология, а также психология управления должны пройти путь от описательного уровня своего развития, на котором они находились до последнего времени, к объяснительному и прогностическому уровням анализа психологических механизмов деятельности и поведения людей в системах управления. На то обстоятельство, что описательная психология не может удовлетворять практическим запросам, и ранее обращали внимание многие психологи [13; 14; 21]. В частности, Е.В. Таранов писал: «В настоящее время больше (но никак не в достаточной степени) разработаны теории и методы описания, процесс же направленного изменения остается вне поля зрения исследователей... По всей видимости, развитие области практического приложения психологической науки, в частности, организационной психологии, связано с разработкой теории и методов изменений, воздействия. Это позволит решать разнообразные задачи совершенствования, развития нашего общества» [20, с. 176-177].

Частной, но чрезвычайно важной практической задачей, связанной с организацией управления, является совершенствование



исполнительской дисциплины, которая во многом зависит от состояния управленческого взаимодействия руководителей с исполнителями и друг с другом. В современной психологии управления по-прежнему наименее изучены вопросы рассогласования управленческого взаимодействия, проявляющегося, в частности, в отказах исполнителей выполнять указания и распоряжения руководителя. Наиболее общая цель данной работы — выявить типичные причины отказов работников исполнять указания своих руководителей и предложить возможные способы устранения (или профилактики) рассогласования взаимодействия руководителей с исполнителями, направленные на укрепление исполнительской дисциплины в трудовых коллективах.

Достижение этой цели приобретает особую актуальность в условиях широкого распространения в современном промышленном производстве самых различных форм организации труда, в частности, и коллективной ее формы. Налаживание управленческого взаимодействия именно при такой форме организации сталкивается с особыми трудностями из-за «белых пятен» в ее психологических механизмах. Значительный интерес представляет более-менее строгий сравнительный анализ психологических особенностей рассогласования управленческого взаимодействия в условиях индивидуальной и коллективной форм организации труда.

*Программа исследования* реализовывалась под нашим научным руководством С.А. Ширяевым в несколько этапов на предприятиях государственной формы собственности. На первом этапе изучались наиболее характерные причины отказов исполнителей и одновременно выявлялись психологические сложности, трудности (или «узкие места») в тактиках воздействия руководителей на исполнителей. На втором этапе решались задачи выделения методов воздействия на исполнителей и разработки способов изменения деятельности руководителя в случае отказа исполнителей выполнять его указания. На третьем этапе проводился естественный эксперимент по проверке эффективности разработанных тактик воздействия руководителя на исполнителей при отказе последних выполнять управленческие указания. В случае подтверждения эффективности той или иной тактики она рекомендовалась к более широкому внедрению в практику управления трудовыми коллективами.

## Отказ исполнителя как форма рассогласования управленческого взаимодействия

Цель управленческого взаимодействия состоит прежде всего в достижении высоких производственных и социальных результатов как отдельными исполнителями, так и трудовым коллективом в целом, а всякое рассогласование такого взаимодействия может отрицательно влиять на соответствующие показатели совместной трудовой деятельности. Отказ исполнителя есть частный случай такого рассогласования, и он представляет собой специфический предмет исследования в психологии управления [10; 12; 24; 25], включенный в анализ более общей психологической проблемы исполнительской деятельности [1; 3; 10; 19].

Под отказом понимается открытое выражение исполнителем своего несогласия с просьбой, указанием или распоряжением руководителя, которое проявляется в их неисполнении (отказ может быть и скрытым, но такие случаи не являются предметом данного рассмотрения).

Неисполнение распоряжений руководителя обычно оценивается как нарушение исполнительской дисциплины. В связи с этим возникает следующий важный вопрос: все ли отказы исполнителей являются нарушением такой дисциплины? Если исходить из утверждения, что руководитель всегда и во всех случаях принимает правильные решения в соответствии с целями общественного производства, то в этом случае отказы следует считать помехой производству и, следовательно, задача руководителя существенно упрощается: следует использовать строгие санкции, предотвращая тем самым дальнейшие возможные отказы. Если же признать, что руководитель может ошибаться (а это нередко соответствует практике управления), то исполнители в отдельных случаях могут отказываться выполнять распоряжения руководителей и обращаться к вышестоящим руководителям или в общественные организации вполне обоснованно.

В каких-то конкретных ситуациях отказы исполнителей могут иметь, на наш взгляд, и некоторый *позитивный смысл*: во-первых, они могут быть сигналом ошибочности принятых руководителем решений, что должно, в конечном счете, приводить к их пересмотру; во-вторых, могут свидетельствовать о наличии у исполнителей лучших предложений по решению

производственных проблем. Иными словами, отказы могут быть показателем или активности исполнителей, или низкой компетентности руководителей.

Отказ как социально-психологический феномен в психологии управления специальным вопросом не исследовался, хотя близко к отказам стоит такое известное и широко изучавшееся явление, как конфликт. Отказ еще нельзя рассматривать в качестве конфликта или конфликтной ситуации, но он может послужить реальным источником и причиной конфликта, поэтому его следует рассматривать как предконфликтную ситуацию.

Исследование типичных причин отказов исполнителей в условиях индивидуальной и коллективной форм организации труда проводилось на ряде машиностроительных предприятий г. Новосибирска. С помощью стандартизированного интервью было опрошено 1252 человека (рабочих и мастеров) и выявлено 102 исполнителя, отказывавшихся выполнять распоряжения руководителей. Они составили 9,1% изучавшейся выборки. Некоторые исполнители неоднократно отказывались исполнять распоряжения своих руководителей.

Выявленные отказы распределились следующим образом: при индивидуальной форме организации труда — 78 отказов, при коллективной — 26 со стороны рабочих и 4 отказа первичных трудовых коллективов в целом, а также 23 отказа мастеров выполнять распоряжения начальников цехов.

При *индивидуальной форме организации труда* обнаружены следующие характерные *причины отказов работников*: 1) несбалансированность рабочих мест, т. е. несоответствие выполняемых функций и средств, необходимых для их выполнения; чаще всего причины этих отказов кроются в несовершенстве должностных инструкций, что дает возможность отказываться одной стороне и давать необычные и неожиданные поручения — другой; 2) принципиальное несогласие исполнителя с формулируемыми руководителем целями и задачами поручаемой деятельности; 3) несогласие исполнителя с предлагаемыми способами достижения целей; 4) желание исполнителя получить дополнительные блага, льготы, которые он не получил бы, не отказавшись исполнять соответствующие поручения; 5) невозможность, по мнению исполнителя, выполнить указания руководителя; 6) нарушение руководителем принятых в коллективе

норм поведения; 7) применение руководителем неправомерных методов воздействия; 8) антипатия исполнителя к конкретному руководителю; 9) низкая, по мнению исполнителя, оплата за требуемую работу; 10) следование за группой, отказавшейся исполнять указания (конформизм).

*Выявленные причины отказов мастеров* выполнять устные указания начальников цехов можно сгруппировать следующим образом: а) выдаваемое начальниками цехов задание не входит в круг обязанностей мастера; б) неверный, по мнению мастеров, тон распоряжения или применяемый метод воздействия; в) несогласие мастера с формулируемыми целями, задачами или способами их достижения; г) наличие у мастера, по его мнению, более совершенных предложений по решению стоящей задачи.

Выполненный *сравнительный анализ* причин отказов при коллективной (бригадной) и индивидуальной формах организации труда показал, что в отличие от традиционной в условиях коллективной формы фактически отсутствуют отказы по следующим причинам:

- из-за несбалансированности рабочих мест, так как при коллективной форме организации труда, как правило, может не быть жестко закрепленных индивидуальных рабочих мест, а чаще есть групповая рабочая зона, в пределах которой несбалансированность какого-то одного рабочего места практически исчезает;
- из-за невыгодной работы, так как такого деления при этом нет;
- из-за желания получить дополнительные льготы, преимущества, так как это нанесет ущерб другим членам первичного трудового коллектива (в ущерб — только при коллективной форме организации труда);
- из-за несогласия с целями и задачами производственной деятельности, так как у рядовых членов трудового коллектива есть возможность открыто высказать свое мнение на совете первичного коллектива;
- из-за неправомерных действий непосредственного руководителя (бригадира), так как он, во-первых, чаще всего реализует групповые решения; во-вторых, у коллектива есть возможность критиковать, наказывать и даже переизбирать своего непосредственного руководителя;

- из-за эмоциональной неприязни к руководителю, так как он избирается членами коллектива и, следовательно, признается большинством.

Отказы в условиях *коллективной формы* организации труда возникают по *другим причинам*:

- из-за нежелания некоторых членов трудового коллектива подчиняться большинству в тех случаях, когда большинство изменяет сложившиеся нормы отношений к работе (например, отказ опытного рабочего помогать молодым рабочим);
- из-за не согласованного с коллективом перераспределения норм выработки или расценок;
- из-за несогласия первичного коллектива с мнением руководства при вынесении оценок трудового вклада каждого работника и т. п.

Последние две причины встречались как причины отказов всего первичного коллектива выполнять распоряжения руководителя.

Изучение содержания отказов исполнителей и их причин показало, что при индивидуальной форме организации труда отказов возникает значительно больше, чем при коллективной. Наиболее частой их причиной является неверно избранный руководителем метод воздействия на исполнителей, отсутствие дифференцированного подхода руководителей или совета первичного коллектива к исполнителям. Отказы, как правило, не делаются по какой-либо одной причине. Чаще всего какая-либо из причин сочетается с неадекватным методом управленческого воздействия.

Выделенные причины отказов были разделены на четыре основные группы: зависящие от личности исполнителя, от руководителя, от трудового коллектива и от организации труда. Была предложена также *классификация причин отказов*, основанная на учете взаимосвязей выделенных четырех признаков и на основе содержания распоряжений руководителя (см. таблицу 17.1).

Из таблицы 17.1 видно, что при разном содержании управленческих распоряжений причиной отказов, зависящих от руководителя, оказывался примененный им неадекватный метод

Таблица 17.1

Классификация причин отказов исполнителей выполнять указания их руководителей

| Содержание распоряжений руководителя   | Причины отказов, зависящие от:   |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
|  | исполнителя  | руководителя  | организации труда  | коллектива  |
| Дополнительные производственные задания сверх должностной инструкции           | 1. Невозможность выполнить<br>2. Имеются свои предложения<br>3. Несогласие с методом воздействия<br>4. Неудовлетворенность низкой оплатой, желание получить дополнительные блага<br>5. Следование за группой | 1. Неадекватный метод воздействия<br>2. Неверный выбор исполнителя<br>3. Недостаточный учет дополнительных обстоятельств                                  | 1. Несбалансированность рабочих мест<br>2. Низкая организация производства           | 1. Сложившаяся групповая норма отношения к руководителю<br>2. У членов группы имеются предложения |
| Дополнительные задания, не связанные с основной производственной деятельностью | 1. Несогласие с целями<br>2. Согласие с группой<br>3. Желание получить дополнительные блага  | 1. Необоснованность задания<br>2. Неадекватный метод воздействия<br>3. Неверный выбор исполнителя   | 1. Ошибки, совершенные другими подразделениями<br>2. Низкая организация производства | Несогласие большинства членов группы  |
| Задания, не выходящие за круг основных обязанностей                            | 1. Невозможность выполнить<br>2. Низкая квалификация исполнителя<br>3. Желание получить дополнительные блага   | 1. Неадекватный метод воздействия<br>2. Неучет изменившихся условий   | Низкая организация производства  | Антипатия к руководителю  |
| Изменение планов работы  | 1. Трудность переключения на другие виды работ<br>2. Несогласие с методами работы<br>3. Несогласие с методами воздействия  | 1. Неверный выбор исполнителя<br>2. Неадекватный метод воздействия<br>3. Недостаточное обоснование изменений  | Неритмичность производства   | Непринятие изменений группой  |
| Нововведения   | 1. Непонимание целей изменений<br>2. Следование групповым нормам<br>3. Антипатия к руководителю<br>4. Имеются другие предложения   | 1. Недостаточное обоснование инноваций<br>2. Слабо подготовил производство<br>3. Не выслушал предложения исполнителя<br>4. Неадекватный метод воздействия | Неподготовленность производства  | Непринятие нововведений группой   |



воздействия на исполнителей. Поэтому важно было выяснить, какие методы используют руководители при воздействии на исполнителей, отказывающихся выполнять их указания.

### **Методы руководства в условиях отказа исполнителей выполнять указания руководителя**

---

Следующая из задач исследования состояла в изучении методов воздействия руководителей при отказе исполнителей. Решение данной задачи было организовано несколькими путями:

- определялись методы управленческого воздействия в реальных производственных условиях с помощью свободного опроса руководителей и исполнителей;
- в условиях Института повышения квалификации проигрывались решения конкретных производственных ситуаций, включающих отказы исполнителей, и аналогичные задачи решались также в ролевой игре, т. е. в обстановке, приближенной к естественной;
- изучались методы воздействия начальников цехов на мастеров, мастеров и бригадиров — на рабочих в условиях индивидуальной и коллективной форм организации труда (всего было опрошено 138 человек).

Полученные результаты исследования методов руководства (см. таблицу 17.2) показали различия в их использовании начальниками цехов и мастерами при индивидуальной форме организации труда (ИФОТ) и мастерами и бригадирами при коллективной форме организации труда (КФОТ). Начальники цехов использовали в основном так называемые «жесткие» методы руководства: наказания, отрицательное стимулирование и приказы, которые вместе составили  $\frac{2}{3}$  от общей совокупности использованных методов.

При коллективной форме организации труда эти методы также нередко используются, однако они приобретают иные свойства, так как чаще идут от совета первичного трудового коллектива, т. е. санкционированы коллективом и получают широкую поддержку. Коллективное воздействие через решение совета значительно эффективнее, так как при обсуждении

**Таблица 17.2**

Используемые методы воздействия руководителей при отказе исполнителей (% от общего числа)

| Метод воздействия руководителей                                 | Начальники цехов (ИФОТ) | Мастера (ИФОТ) | Мастера и бригадиры (КФОТ) |
|---|-------------------------|----------------|----------------------------|
| Материальное наказание  | 31                      | 7              | 34                         |
| Отрицательное стимулирование (предупреждение)                   | 23                      | 7              | 2                          |
| Положительное стимулирование (обещание поощрения)               | 3                       | 14             | —                          |
| Требование  | 13                      | 5              | 1                          |
| Убеждение в личной беседе                                       | 11                      | 18             | 15                         |
| Убеждение с помощью общественных организаций                    | —                       | 6              | 3                          |
| Воздействие через коллектив или авторитетных его представителей | —                       | 16             | 31                         |
| Просьба   | 9                       | 12             | 9                          |
| Уклонение от воздействия  | 5                       | 12             | 2                          |
| Другие методы   | 5                       | 3              | 3                          |

отказов в первичном коллективе рабочие и убеждают, и предупреждают, и требуют, и советуют, и просят одновременно.

Меры воздействия руководителя рассчитаны не только на конкретного исполнителя, но и на других членов трудового коллектива, которые должны видеть реальные последствия их возможного отказа [11].

В исследовании обнаружено, что частое использование материального наказания в условиях коллективной формы организации труда через снижение оценки трудового вклада работника приводит к уменьшению эффективности такого воздействия и ведет к конфликтам между членами коллектива, к выходу рабочих из его состава, а в начальный период работы коллектива — к его возможному распаду. Снижение оценок трудового вклада членов коллектива нередко становится довольно

универсальным методом управленческого воздействия: так наказывают и прогульщиков, и опоздавших, и несогласных с решением руководителя или совета первичного трудового коллектива. Универсальное применение данного метода воздействия явно не способствует развитию коллективной формы организации труда.

Исследование показало, что руководители нередко применяют методы, которые закономерно приводят к ухудшению социально-психологического климата в коллективе, к снижению творческой активности работников, их пассивному отношению к труду и даже к распаду коллективов. Следовательно, *основной причиной рассогласования* управленческого взаимодействия при отказе исполнителей являются неадекватные методы воздействия руководителей на исполнителей. Результаты исследования с большим основанием позволяют предположить, что реально существует некоторая совокупность методов руководства, или тактик руководства, использование которых позволяет руководителю продуктивно разрешать ситуации отказов, а также вести их успешную профилактику. Эффективность управленческого взаимодействия зависит, в первую очередь, от тактического мастерства руководителя и, во вторую — от уровня развития мастерства членов совета первичного коллектива.

Поиск эффективных тактик воздействия на отказывающихся исполнителей в данной работе проводился *двумя путями*. Первый заключался в изучении и обобщении методов воздействия тех руководителей, в коллективах которых практически не встречались отказы, второй — в изучении опыта педагогики, педагогической и юридической психологии, т. е. тех отраслей науки, которые сталкиваются с проблемой отказов и которые накопили значительный опыт их изучения.

При изучении успешных тактик руководства первоначально выделили те трудовые группы, в которых, по оценкам как руководителей, так и исполнителей, отказов не встречалось. При изучении работы этих руководителей было обнаружено два вида их стилей руководства: коллегиальный и директивный [9].

Руководители *коллегиального* стиля при распределении задания учитывали такую индивидуальную особенность исполнителей, как степень их *управляемости*. Это сложное качество, по мнению руководителей, выводится ими из сочетания, с одной стороны, уровня образования и профессиональной компетент-

ности, а с другой —уровня самооценки и притязаний личности. Разное сочетание указанных качеств проявляется и в разной степени управляемости исполнителей. Зная данное качество своих подчиненных, руководители коллегиального стиля осуществляют индивидуальный подход к каждому, предупреждая тем самым отказы.

Руководители *директивного* стиля таких индивидуальных особенностей не выделяли. В их коллективах отказы отсутствовали потому, что руководители применяли жесткие меры воздействия, держали исполнителей в постоянном напряжении и даже стремились уволить не сработавшихся с ними.

На наш взгляд, степень управляемости — это характеристика не столько отдельного исполнителя, сколько управленческого взаимодействия, так как руководители, учитывающие и не учитывающие индивидуальные особенности исполнителей, проявляют при этом и свои индивидуальные особенности. Степень управляемости определяется сочетанием индивидуальных особенностей и исполнителя, и руководителя.

Руководители коллегиального стиля обладали также повышенными антиципирующими способностями, которые проявлялись в предвосхищении реакции группы на метод воздействия руководителя и на отказ исполнителя. Такие руководители прогнозировали заранее, какие последствия могли иметь их методы воздействия на исполнителей для социально-психологического климата коллектива. Антиципирующее поведение руководителей проявлялось в том, что они упреждали возможный ответ подчиненных, знали отношение коллектива к своему методу воздействия, предвосхищали результаты применения того или иного метода. Такие руководители как бы опережали ответ исполнителей и потому оказывались готовыми к последующему действию, что создавало и определенный эмоциональный настрой, помогавший быстро преодолевать возникающий отказ.

Как показало исследование, учет руководителями индивидуальных особенностей исполнителей, способность упреждать их реакцию предполагает разнообразие применяемых методов воздействия на исполнителей. По этим характеристикам можно судить об управленческом взаимодействии и механизмах его реализации. В условиях коллективной формы организации труда успешность руководства в большей степени определяется

способностью бригадиров, мастеров и советов трудовых коллективов использовать значительное разнообразие методов и приемов воздействия.

Следовательно, задача повышения эффективности управленческого взаимодействия заключается в развитии способности руководителей оценивать и учитывать индивидуальные особенности исполнителей, предвосхищать их ответные действия, а также в увеличении разнообразия применяемых методов воздействия на исполнителей.

Как уже отмечалось выше, второе направление поиска эффективных тактик воздействия состоит в использовании результатов, накопленных в других отраслях психологии и науки в целом [2; 15; 18; 22]. Представляется необходимым, с целью обогащения психологии управления, обратиться к тем отраслям психологической науки, которые уже разработали свои системы методов воздействия, и заимствовать то, что окажется полезным для психологии управления. К таким отраслям прежде всего относятся педагогическая [4-6; 16; 17] и юридическая психологии [7; 23], в которых описаны достаточно полно такие методы, обобщен опыт работы с людьми, отказывающимися подчиняться или сопротивляющимися воздействию. В психолого-педагогической отрасли знания рассматриваются случаи сопротивления педагогически запущенных детей воздействию со стороны окружающих, а судебно-психологическая практика останавливает свое внимание на отказах свидетелей или обвиняемых давать точные показания следователю.

Анализ литературы по указанным отраслям психологического знания позволил выделить ряд общих характеристик систем воздействия: во-первых, наличие широкого спектра методов воздействия; во-вторых, их зависимость от ситуации; в-третьих, создание специальной системы методов воздействия для использования в условиях отказов или противодействия.

Основываясь на опыте педагогической и судебной психологии, предлагается некоторая совокупность *общих принципов эффективного воздействия*:

- 1) нормативная обусловленность воздействия;
- 2) учет индивидуальных особенностей личности, ее эмоционального состояния и настроения;
- 3) прогнозирование ответных действий;

- 4) адекватность воздействия конкретным условиям;
- 5) стимулирование положительного восприятия воздействия;
- 6) учет уровня развития группы, в которую включена личность, и др.

Указанные принципы представляют собой в некотором смысле «ключ» к поиску конкретного метода руководства с целью его применения в конкретной ситуации.

Преобразование принципов воздействия в *правила управления* и установление их иерархического порядка позволило дать следующую последовательность.

*Учитывай:*

- 1) нормативную обусловленность воздействия;
- 2) условия управленческого взаимодействия;
- 3) индивидуальные особенности исполнителей;
- 4) свое эмоциональное состояние и состояние подчиненных;
- 5) уровень развития группы, на которую воздействуешь;
- 6) прогнозируй возможные ответные действия исполнителей;
- 7) стимулируй положительную оценку своих действий;
- 8) не забывай о конечной цели воздействия и управления в целом.

Эти правила воздействия сопровождаются *рекомендацией* некоторой совокупности методов руководства при отказе исполнителей: а) требование (приказ, распоряжение, указание); б) убеждение и внушение; в) просьба; г) косвенное воздействие (через других руководителей, через коллектив или отдельных его представителей, через организацию условий и обстоятельств и т. д.); д) отрицательное стимулирование (предупреждение о наказании) и т. д.

---

### **Эффективность тактики руководства в ситуациях отказа исполнителей**

---

На последнем этапе исследования выполнялись две следующие задачи: изменение неадекватного поведения руководителей в ситуации отказа исполнителей и проверка эффективности предложенной руководителю тактики воздействия на отказывающихся



исполнителей. Их решение было связано с поиском путей изменения отношения руководителей к своим методам воздействия на исполнителей и определением критериев эффективности той или иной применяемой тактики воздействия.

Первая задача решалась в процессе повышения квалификации руководителей — мастеров, старших мастеров, начальников цехов и их заместителей, — которые изучали модель управленческого воздействия, причины отказов исполнителей, получали рекомендации по методам воздействия на исполнителей.

Вторая задача решалась двумя способами. Первый заключался в поиске критериев эффективности применяемой тактики воздействия по производственным показателям. Однако оказалось, что близкие производственные результаты нередко достигаются диаметрально различными методами руководства. Второй способ определения эффективности используемой тактики воздействия строился на сравнении результатов решения руководителями производственных задач, в которые включался отказ, с их эталонным решением.

Проверка эффективности проводилась в несколько этапов. Сначала с помощью экспертов определялись три эталонных решения каждой производственной задачи. Затем руководители, ознакомившиеся с моделью воздействия, решали практические задачи, а их решения сравнивались с эталонными. При сравнении учитывалось совпадение с любым из трех эталонных ответов. Осуществлялась также проверка эффективности модели воздействия в ситуационно-ролевых играх руководителей.

Чтобы ситуационно-ролевая игра могла служить методом анализа психологических закономерностей, она должна воспроизводить жизненные ситуации, максимально приближенные к действительности [8]. Выполнение этого требования ставит игру как метод анализа в ряд между лабораторным и естественным экспериментами. В созданных С.А. Ширяевым и К.П. Дворсковым ролевых играх «Первые шаги», «Конфликт в коллективе», «Час дисциплины» имитировались различные виды отказов исполнителей. «Отказывавшиеся» выступали в ролях мастеров, бригадиров, рабочих, членов советов первичных коллективов, а «руководители» — в ролях начальников цехов, мастеров и бригадиров, а также членов советов коллективов. «Руково-

дители» должны были в ролевой игре воздействовать на «отказывающихся исполнителей». Задача исследователя в ролевой игре состояла в фиксировании используемых методов воздействия «руководителей» на «исполнителей».

Сравнение применяемых методов руководства до и после обучения при решении производственных задач (см. таблицу 3) показывает значительно более успешный выбор методов и большую точность воздействия на исполнителей после процесса обучения, что может свидетельствовать о возможности применения предложенных в исследовании правил воздействия. Однако сами методы воздействия в ролевых играх до и после обучения (таблица 17.3) претерпели менее существенные изменения. Эти данные свидетельствуют о том, что в условиях, наиболее приближенных к производственным (при эмоциональном напряжении и дефиците времени на принятие решения), переобучение руководителей происходит медленнее, так как «срабатывают»

**Таблица 17.3**

Использование методов управленческого воздействия на разных этапах обучения руководителей (%).

| Метод<br>воздействия<br>руководителя                     | Использование методов               |                    |   |                    |  |                    |
|--|-------------------------------------|--------------------|---|--------------------|--|--------------------|
|  | до обучения                         |                    | после обучения<br>правилам<br>воздействия |                    | после обучения<br>всему алгоритму<br>воздействия |                    |
|  | 1) в решении производственных задач | 2) в ролевых играх | 3) в решении производственных задач       | 4) в ролевых играх | 5) в решении производственных задач              | 6) в ролевых играх |
| Правомерный и целенаправленный (совпадающий с эталонным) | 17                                  | 14                 | 38  | 16                 | 56   | 46                 |
| Правомерный, но нецеленаправленный                       | 44                                  | 35                 | 31  | 31                 | 22   | 34                 |
| Целенаправленный, но неправомерный                       | 31                                  | 25                 | 28  | 32                 | 16   | 14                 |
| Неправомерный и нецеленаправленный                       | 8                                   | 26                 | 3   | 21                 | 6  | 6                  |

более привычные им, стереотипные системы воздействия на исполнителей.

После ознакомления руководителей с правилами воздействия было организовано их обучение уже всему алгоритму воздействия. Совокупность правил была сгруппирована в *алгоритм*, представляющий указание на строгую последовательность не столько правил, сколько соответствующих им методов воздействия. Было создано несколько таких алгоритмов, из которых два основных служили для работы в условиях индивидуальной и коллективной форм организации труда. Каждый алгоритм имел несколько шагов (по количеству регламентирующих правил), а каждый шаг обладал относительной законченностью, так как в нем содержалось указание на достижение или недостижение конечного результата воздействия. Прохождение всего алгоритма приводило к достижению цели воздействия.

Алгоритм, однако, не ограничивал руководителя при принятии решения, использовании методов воздействия, а лишь задавал основное направление выбора. Методы, избранные по алгоритму, характеризовались как целенаправленные и правомерные, но конкретное их исполнение могло быть различным, так как форма применения метода определялась многими факторами, в частности, индивидуальными особенностями руководителей.

Результаты обучения руководителей алгоритмам воздействия на исполнителей представлены в таблице 3. Они говорят о том, что с их помощью можно изменять поведение руководителей в ситуациях отказа исполнителей.

---

## Заключение

Таким образом, подтвердилась гипотеза о существовании эффективных тактик руководства при отказе исполнителей выполнять указания руководителей. Однако в результате выполненного исследования возникли новые вопросы, связанные с организацией управленческого взаимодействия и его рассогласованием. В частности, созданные алгоритмы воздействия (а их в процессе исследования было апробировано более 10 вариантов) нуждаются в постоянной корректировке, так как условия и организация труда на производстве меняются довольно

динамично. Дальнейшее развитие коллективных форм организации труда, изменение прав работников и советов первичных трудовых коллективов, изменение форм собственности и хозяйствования на предприятиях и т. п. — все это должно гибко отражаться как в методах руководства трудовым коллективом, так и в способах подготовки руководителей к управлению в современных изменяющихся условиях производства.

## Литература

1. Абрамова С.В. Социально-психологическое обоснование организации исполнения управленческих решений. Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
2. Актуальные вопросы управленческого и психолого-педагогического анализа / Сост. Т.В. Соколова. Томск: Дельтаплан, 2001.
3. Бакулин И.И., Маркова А.К., Михайлов Г.С. Соотношение профессиональных способностей к принятию и исполнению решений. М.: Народное образование, 2003.
4. Гонтарева Г.А. Структура и содержание организационно-педагогической деятельности руководителей учебных заведений профтехобразования. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1993.
5. Горбатова М.М. Взаимосвязь общих и специальных способностей в педагогической управленческой деятельности. Дис. ... канд. психол. наук. Кемерово, 1996.
6. Гуленина С.В. Психологические особенности субъективного опыта руководителей педагогических коллективов средней школы. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1994.
7. Дырин С.П. Правовой нигилизм как один из источников преобладания авторитарных методов руководства на современных российских предприятиях // *Cogito*. Вып. 4. Ижевск, 2001. С. 87 — 90.
8. Емельянов Ю.П. Активные методы социально-психологической подготовки руководителей // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. С. 231 — 237.
9. Журавлев А.А. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллектива // Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С. 134 — 145.
10. Журавлев А.А. Типы исполнения указаний руководителя и культура управленческого труда // Культура труда как резерв повышения эффективности производства. Уфа: Уфим. авиац. ин-т, 1982. С. 108 — 110.
11. Журавлев А.А., Таранов Е.В. Социально-психологические основы опосредованных методов руководства // Психологические механизмы регуляции социального поведения. М.: Наука, 1978. С. 287 — 304.
12. Журавлев А.А., Ширяев С.А. Рассогласование управленческого взаимодействия при индивидуальной и бригадной формах организации труда // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.А. Журавлев. М.: Наука, 1987. С. 151 — 163.

13. Забродин Ю.М. Проблемы разработки практической психологии // Психол. журн. 1980. Т. 1. № 2. С. 5 – 18.
14. Забродин Ю.М., Полежаев А.П., Рубахин В.Ф. Программно-целевое управление народным хозяйством и психология управленческой деятельности // Психол. журн. 1984. Т. 5. № 2. С. 35 – 40.
15. Кабаченко Т.С. Методы психологического воздействия: Учебн. пособие. М.: Педа. общ-во России, 2000.
16. Малова Л.Н. Психолого-педагогические условия эффективного управления инновационным средним профессиональным учебным заведением: На опыте средних профессиональных учебных заведений Чувашской Республики. Дис. ... канд. пед. наук. Чебоксары, 1998.
17. Некрасов С.Д. Психологические особенности профессионального становления руководителя педагогического коллектива. Дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 1998.
18. Подвойский В.П. Методология, теория и педагогические технологии преодоления профессиональной деформации руководителей социально-культурных учреждений. Автореф. дис. ... докт. пед. наук. М., 1998.
19. Скворцов В.В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1987.
20. Таранов Е.В. О некоторых принципах работы социально-психологической службы производственной организации // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. С. 172 – 179.
21. Филиппов А.В. Психология и изучение «человеческого фактора» в управлении // Психол. журн. 1984. Т. 5. № 1. С. 35 – 44.
22. Хараш А.У. Социально-психологические механизмы коммуникативного воздействия. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1983.
23. Шаранов Ю.А. Юридическая психология деятельности органов внутренних дел: Теория и методология управления развитием. Дис. ... докт. психол. наук. СПб., 2000.
24. Ширяев С.А. Методы руководства при рассогласовании управленческого взаимодействия в условиях индивидуальной и бригадной форм организации труда. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985.
25. Ширяев С.А. Методы согласования управленческого взаимодействия в условиях бригадной формы организации труда // Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987. С. 110 – 123.

## ГЛАВА 18 РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕЗЕРВОВ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### Введение

---

Задачи выявления социально-психологических резервов повышения эффективности совместной деятельности трудовых коллективов и приведения их в действие возникли в социальной и организационной психологии, психологии труда и управления достаточно давно, однако в центр внимания социальных и организационных психологов они обычно становились только в периоды интенсивных исследований трудовых, в частности, производственных, коллективов. Результаты этих исследований подробно представлены в целом ряде коллективных трудов социальных и других психологов [8; 12; 14; 21; 24; 26; 29; 33; 34; 37; 38; 40-48], а также широко обсуждались на разного уровня и масштаба научных и научно-практических конференциях [1; 15; 18; 19; 22; 25; 27; 28; 30; 31; 32; 36; 39; 49-51; 54; 55]. В последние годы возрастающий интерес к этим вопросам объясняется прежде всего практическими потребностями развития современного российского производства и экономического развития нашей страны в целом.

Общая задача максимальной мобилизации имеющихся в нашей экономике различных резервов, использование которых крайне необходимо для дальнейшего социально-экономического развития, представляется чрезвычайно важной и сложной, но своевременной и, в какой-то степени, неизбежной. В ее решении, несомненно, велики роль и значение эффективного использования, в частности, социально-психологических резервов.

Необходимость и возможность быстрого использования социально-психологических резервов объясняется многими



причинами. Кратко остановимся на некоторых из них. *Во-первых*, социально-психологические феномены являются важнейшими переменными поведения и деятельности человека и его общностей. И когда речь идет об использовании так называемых «человеческих факторов», то одной из их важнейших составляющих подразумеваются социально-психологические феномены-факторы. *Во-вторых*, реализация социально-психологических резервов, как правило, сопровождается небольшими материальными затратами, по сравнению с использованием других резервов, например, технико-технологических, финансово-экономических и даже организационно- управленческих и т. д. *В-третьих*, реализация социально-психологических резервов отличается достаточно быстрой и сконцентрированной во времени отдачей, а следовательно, и быстрой окупаемостью таких затрат. *В-четвертых*, использование социально-психологических резервов по их содержанию всегда направлено на разные категории работников, на изменение условий их труда, быта, отдыха и т. п. Возникающие в результате этого эффекты человек может воспринимать, переживать, оценивать, определенным образом относиться к ним и т. п., т. е. непосредственно чувствовать реально происходящие изменения своей жизнедеятельности, а также жизнедеятельности трудового коллектива в целом. *В-пятых*, использование социально-психологических резервов имеет организационную основу в виде возрождающихся и развивающихся служб социального развития на предприятиях, объединениях и в других организациях. Эти службы имеют долгую историю своего становления и богатый накопленный опыт [4, 7, 17, 23, 52]. Работа этих служб убедительно показала высокую действенность использования социально-психологических резервов повышения эффективности совместной деятельности трудовых коллективов [22, 25, 29, 34, 42, 44]. Всеми вышеперечисленными и другими причинами объясняется то большое внимание специалистов, которое в настоящее время стало уделяться изучению и практическому использованию социально-психологических резервов [5, 9, 11, 20, 50, 53].

Следует отметить, что необходимость такой работы определяется еще и тем, что развитие психологии современной личности и социальной группы (например, их отношения к делу, к собственности, взаимных отношений друг к другу, экономического сознания и мн. др.) явно отстает от совершенствования

средств производства (техники, технологии и т. п.), развития экономического механизма хозяйствования, организационно-управленческих преобразований и т. д. С трудностями изменения индивидуального, группового и в целом общественного сознания в последние десятилетия сталкивались и в настоящее время продолжают сталкиваться все практические работники, организаторы производства и различные специалисты, проводившие в жизнь радикальную реформу экономической системы российского общества.

### **Понимание и место социально-психологических резервов в системе резервов современного производства**

---

Социально-психологические резервы, безусловно, тесно связаны с другими видами резервов, например, экономическими, организационными, административными, социальными и т. д. Однако относительная их автономность позволяет выдвинуть следующее принципиальное *теоретическое положение*: возрастание регулирующих возможностей социально-психологических факторов-резервов имеет место в наибольшей степени тогда, когда в наиболее полной мере реализованы другие виды резервов, когда прежде всего отлажен организационно-экономический механизм хозяйственной деятельности. Именно в таких условиях интересующие нас социально-психологические (личностные и групповые) проблемные феномены не просто выходят на передний план (это часто имеет место и в самых разных условиях), но и могут реально решаться социально-психологическими методами и приемами воздействия на личность и группу. Когда же очевидные экономические и организационно-управленческие резервы далеко не реализованы, то существуют ограниченные возможности социально-психологического воздействия на жизнедеятельность личности и коллектива. Эффективным воздействием на социальную психологию личности и группы в таком случае является реальное изменение экономических и организационно-управленческих условий трудовой деятельности коллектива и приведение в действие очевидных резервов в этих сферах.

Явно недостаточно ясным остается пока естественный вопрос об основных функциях социально-психологических резервов

(потенциалов) в совместной жизнедеятельности трудового коллектива. Однако, несмотря на такое состояние, этот вопрос необходимо ставить и пытаться ответить на него в соответствии с сегодняшним уровнем знаний и представлений о социально-психологических резервах (потенциалах). В результате предлагается следующая *совокупность функций*:

- *отражательная*: в социально-психологических резервах (потенциалах) существует представленность общего состояния, воспроизведение общих возможностей трудового коллектива; в них как бы спроектирован целостный генез конкретного коллектива и т. д.;
- *диагностическая*: социально-психологические резервы (потенциалы) фактически свидетельствуют, показывают, позволяют оценивать общие возможности коллектива;
- *резервирующая*: социально-психологические резервы (потенциалы) фактически включают в себя, аккумулируют в себе некоторую часть возможностей трудового коллектива, которые остаются незадействованными в его жизнедеятельности;
- *регуляторная*: социально-психологические резервы (потенциалы) способны изменять актуальные процессы, состояния и свойства трудового коллектива при условии их проявления в совместной жизнедеятельности;
- *адаптационная*: социально-психологические резервы (потенциалы), будучи задействованными при определенных условиях, реально обеспечивают более высокую жизнеспособность трудового коллектива как системы при его функционировании и развитии, и др.

Необходимо иметь в виду, что в условиях тесных связей друг с другом социально-психологические факторы имеют *различную значимость*, «вес» в связи с их возможностями влиять на эффективность совместной трудовой деятельности коллектива. В одних и тех же коллективах могут наблюдаться расхождения в положительной или отрицательной направленности развития оцениваемых социально-психологических явлений: одни из них возрастают, улучшаются, совершенствуются (положительная направленность развития), а другие, наоборот, снижаются, ухудшаются, деформируются (отрицательная направленность развития). Это касается, например, разных составляющих

социально-психологического климата. В этой связи нередко возникает важный практический вопрос о том, каким тенденциям в развитии социально-психологических явлений следует отдать предпочтение в их учете: усилению положительных или торможению отрицательных тенденций? При ответе на него и необходимо учитывать значимость конкретного социально-психологического фактора в развитии конкретного трудового коллектива, основное внимание уделяя тенденциям развития того фактора, который имеет больший «вес».

Естественно то, что социально-психологические резервы совершенствования производственного процесса в целом, повышения трудовой активности отдельных работников и трудовых коллективов, формирования различных видов отношений существуют *на разных уровнях социальных общностей*, однако наибольший интерес для социальных психологов представляют резервы повышения эффективности совместной деятельности, которые заложены на низовом уровне, в частности, в первичном производственном коллективе. В данной работе, в основном, анализируются социально-психологические резервы именно первичного трудового коллектива как основного объекта исследования социальных психологов.

В основе нашего понимания «социально-психологических резервов» лежат следующие *исходные теоретические положения*. Во-первых, различные социально-психологические явления (процессы, состояния и свойства) личности и группы являются важными *регуляторами поведения и деятельности* человека и его различных общностей. Во-вторых, социально-психологические резервы относятся к *сфере возможного*, осуществимого, то есть они включают в себя то, что существует, что при определенных обстоятельствах и условиях может выступать источником изменения поведения или деятельности человека и группы. Перестают быть резервом те регулирующие возможности социально-психологических явлений, которые приведены в действие, реализованы. В этой связи необходимо различать по меньшей мере две группы социально-психологических факторов эффективности: *актуальные факторы*, регулирующая функция которых реализована и/или реализуется; *потенциальные факторы* эффективности, существующие в скрытом виде как нереализованные возможности, или факторы-резервы (понятия «актуальное» и «потенциальное» широко используются в психологии [2, 3]).

Следовательно, под *социально-психологическими резервами* понимаются неиспользованные, нереализованные возможности социально-психологических (личностных и групповых) явлений, реализующихся в выполнении регулирующих и других функций по отношению к поведению и деятельности отдельного человека или группы в целом.

По своему содержанию понятие «социально-психологические резервы» близко к понятию «потенциалы личности и коллектива» [2, 3, 56]. Понятие «*потенциал*» используется в нескольких смыслах. Когда под «потенциалом» имеется в виду возможное, однако существующее в скрытом виде, т. е. не проявляющееся, но которое может при определенных условиях проявиться, то фактически такое понимание потенциала по смыслу становится *очень близким* к понятию «резерв». Когда же под потенциалом понимается вся совокупность возможностей, средств проявления чего-либо при определенных условиях, то «резерв» таким образом является неиспользованной *частью* общего «потенциала». Поэтому применение понятий «резерв» и «потенциал» как синонимов допустимо только с учетом вышесказанного.

Следующим близко стоящим по содержанию и часто используемым понятием является понятие «человеческие ресурсы», в частности, «социально-психологические *ресурсы*» и т. п. Однако когда говорится о ресурсах, то нередко имеется в виду, во-первых, не только то, что реально существует, но и то, что могло быть ранее даже задействовано, поэтому в целом возможности их использования значительно выше, по сравнению с «резервами» или «потенциалами»; во-вторых, «ресурсы» легко поддаются конкретной оценке. В-третьих, ими легче управлять или (в хорошем смысле) манипулировать: например, целенаправленно приостанавливать их действие до того периода, когда они понадобятся, или до возникновения таких условий, при которых их использование становится целесообразным, и т. д. «Ресурсы» в более широком смысле могут рассматриваться также в качестве многообразных средств достижения определенных состояний и свойств совместной жизнедеятельности социальных групп.

В целом можно утверждать, что три выделенных понятия («резервы», «потенциалы» и «ресурсы») в настоящее время в публикациях используются довольно нестрого, на что существуют реальные причины: содержание этих понятий хотя и частично, но взаимно перекрывает друг друга.



В связи с анализом роли социально-психологических резервов (потенциалов) в совместной трудовой деятельности конкретного подразделения (первичного или вторичного трудового коллектива) или организации в целом возникает непростой вопрос о необходимости *дифференцированного* рассмотрения таких резервов (потенциалов). При этом, по нашему мнению, существует достаточное количество оснований для их дифференциации, однако наиболее принципиальными из них являются основные *интегральные процессы*, имеющие место в организации, в которые также включены социально-психологические резервы (потенциалы) и в которых они, актуализируясь, выполняют свои функции. В качестве таких генеральных процессов могут рассматриваться следующие: функционирование и развитие организации, а также управление в организации и организацией в целом. Поэтому социально-психологические резервы (потенциалы) должны анализироваться в соответствии с их включенностью и актуализацией в перечисленных процессах. В зависимости от этого может проявляться специфика как стихийного действия, так и возникшего в результате управляемого использования социально-психологических резервов (потенциалов), и мн. др. Конечно, возможен целый ряд и других важных оснований для их группирования, что необходимо рассматривать в качестве относительно самостоятельной задачи специального теоретико-эмпирического исследования.

Для специального анализа целесообразно поставить также задачу выделения некоторых свойств (или характеристик) социально-психологических резервов (потенциалов). Учитывая высочайшую сложность этой задачи, сейчас можно притязать лишь на ее обозначение, на некоторый проблемный поиск, в результате которого может быть намечен примерный ряд *свойств*:

- *латентность*, т. е. скрытый характер социально-психологических резервов (потенциалов), слабое внешнее их проявление или его полное отсутствие;
- *низкая измеримость* социально-психологических ресурсов (потенциалов) может рассматриваться, с одной стороны, как свойство, производное от латентности, и тем самым становится свойством другого уровня, а с другой стороны, представлять собой относительно самостоятельную харак-



- теристику, проявляющуюся прежде всего в исследовании, оценивании, анализе и т. п.
- *инерционность*, которая характерна для актуализированных социально-психологических ресурсов (потенциалов): первоначально существуют большие трудности в процессе их актуализации, а затем, когда актуализация набирает силу, становится сложным прекратить действие тех или иных социально-психологических феноменов, которые по инерции продолжают регулировать и влиять на социальные и психологические ситуации в трудовых коллективах;
  - *высокая динамичность* социально-психологических ресурсов (потенциалов), т. е. в большой степени подверженность изменениям во времени на самых разных стадиях функционирования;
  - *низкая прогнозируемость* как динамики социально-психологических ресурсов (потенциалов), так и возможности их актуализации;
  - *низкая управляемость*, регулируемость социально-психологических ресурсов (потенциалов) на разных стадиях их функционирования;
  - *действенность*, преимущественно высокая интенсивность проявления социально-психологических ресурсов (потенциалов);
  - *высокая напряженность* функционирования социально-психологических ресурсов (потенциалов), высокая готовность к их проявлению в различных формах совместной жизнедеятельности людей;
  - *многообразие форм проявления* социально-психологических ресурсов (потенциалов): как непосредственно данных человеку и его общностям, так и опосредствованно; прямо проявляющихся в совместной жизнедеятельности и косвенно, имеющих свернутые, трансформированные и т. п. формы проявления, и т. д.
  - *антропоцентрическая направленность* социально-психологических ресурсов (потенциалов): преимущественная отнесенность к человеку, его общностям, разным формам их совместной жизнедеятельности;
  - *поливалентность* (или полимодальность) социально-психологических ресурсов (потенциалов), т. е. возможность их

проявления с принципиально разным знаком: положительным, отрицательным, нейтральным, амбивалентным и т. п.; — *многоуровневость организации* системы социально-психологических резервов (потенциалов) трудового коллектива, которая заключается в сложнейших связях между отдельными их элементами (компонентами), а также в их относительном «весе», значимости в системе резервов (потенциалов).

Вполне можно допустить, что перечисленные здесь свойства, во-первых, не составляют пока завершённый ряд; во-вторых, не являются рядоположенными, а могут быть организованы иерархически. Отсюда вытекает необходимость дополнительного анализа связей между выделенными характеристиками.

### **Некоторые возможности использования социально-психологических резервов в совместной деятельности трудового коллектива**

---

Использование социально-психологических резервов (потенциалов) личности и коллектива основано на возможности перехода социально-психологических явлений — регуляторов поведения и/или деятельности из потенциальных в актуальные. Учитывая динамику развития социально-психологических явлений, изменяя их количественные и качественные характеристики, а также сами феномены или тем более направленность и интенсивность регуляции (воздействия) со стороны этих явлений, можно изменять характеристики поведения и деятельности личности и группы, в частности, активность/пассивность данных характеристик, их эффективность и др.

Практические задачи по использованию социально-психологических резервов (потенциалов) могут быть принципиально разного характера: одного, когда идет поиск новых, ранее неизвестных резервов (*творческая задача*), и другого, когда реализуется регулирующее воздействие известных социально-психологических феноменов, в использовании которых накоплен определенный опыт в других организациях или которые на данном предприятии ранее использовались локально (*организационная задача*). Однако изменение объективных

технико-технологических, экономических и других условий труда может приводить к тому, что использование известных социально-психологических феноменов становится творческой задачей, так как качество самих феноменов может существенно изменяться, развиваться по-новому. В таком случае традиционные пути реализации социально-психологических резервов (потенциалов) могут не давать ожидаемого изменения эффективности трудовой деятельности коллектива. Так нередко происходило в условиях перестройки системы управления экономикой, развернувшейся в нашей стране в последние годы, что потребовало от социальных психологов пересмотра ранее сформировавшихся представлений о динамике тех или иных социально-психологических явлений, прежде всего, явлений, связанных с совместной трудовой деятельностью первичного коллектива.

*Традиционная стратегия* в использовании социально-психологических резервов (потенциалов) заключается в том, чтобы максимально полно развивать позитивные явления (благоприятный социально-психологический климат, ориентации на позитивные ценности, межличностную совместимость, сплоченность и т. п.) и нейтрализовывать или избавляться от явно негативных явлений (психологической напряженности, интенсивных конфликтов, групповой изоляции и т. п.).

Однако в настоящее время становится все более очевидным, что такая стратегия есть явно упрощенный подход к анализу и использованию социально-психологических факторов-резервов. Результаты исследования свидетельствуют о значительно более сложных закономерностях в этих вопросах. С одной стороны, обнаруживаются существенные расхождения между высокими показателями, например, состояния межличностных отношений, общения в коллективе и низкими показателями его трудовой деятельности. С другой стороны, групповая психологическая напряженность, состояние потенциальной конфликтности и собственно конфликты, возрастающие в критические периоды развития трудового коллектива, нередко могут оказывать положительное воздействие на процесс его становления. Подобные нестандартные примеры из конкретных исследований можно было бы продолжить.

Приведенные результаты позволяют сформулировать следующее *положение*: между уровнем развития того или иного

социально-психологического явления и эффективностью деятельности трудового коллектива существует нелинейная связь. При этом имеется эффективная зона (их может быть и несколько) развития того или иного социально-психологического феномена, которая не обязательно соответствует самому высокому уровню развития позитивных социально-психологических явлений и не обязательно — самому низкому уровню развития негативных явлений в коллективе.

Естественно то, что использование социально-психологических резервов (потенциалов) в принципе возможно лишь при условии их актуализации, при их реальном проявлении, поэтому выделение и анализ таких условий вызывает большой и теоретический, и практический интерес. В некотором приближении среди условий можно обозначить курсивом следующие проявления социально-психологических резервов:

- а) острая *потребность использования*, высокая востребованность регулирующих возможностей того или иного социально-психологического феномена, относящегося к категории резерва (потенциала), может явно способствовать его переходу в актуальное состояние и в результате быть использованным в совместной деятельности трудового коллектива;
- б) высокая *потребность в разрядке* напряженного состояния того или иного социально-психологического феномена-резерва неизбежно приведет к его актуализации в совместной жизнедеятельности и реализации его регуляторного потенциала;
- в) возникновение по тем или иным (чаще всего недостаточно понятным) причинам *доминантного фактора* в системе социально-психологических резервов (потенциалов), в результате которого те или иные резервы (потенциалы) могут переходить в актуальные состояния вместе с доминантным фактором-феноменом;
- г) некоторое *стихийное стечение* многочисленных обстоятельств, условий и т. п. в совместной жизнедеятельности личности и социальных групп произвольно вызывает действие тех социально-психологических феноменов, которые относились к категории резервных (потенциальных);

д) наличие *фактора инициации*, который фактически запускает переход социально-психологических феноменов из потенциальных состояний в актуальные и способствует реализации их регуляторного потенциала, и др.

Бесспорно то, что лишь выполнение специальных исследований процессов актуализации социально-психологических резервов (потенциалов) позволит в более полной мере, чем это возможно было делать выше, выделить и проанализировать соответствующие условия их проявления в совместной жизнедеятельности трудовых коллективов.

Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов, которые анализировались в многочисленных исследованиях [5; 9; 11; 20; 47; 49-51; 53; 56], можно условно разделить на две *основные группы*: резервы совершенствования социально-психологических явлений в трудовом коллективе и социально-психологические резервы управления трудовым коллективом. К *первой группе* относится использование следующих резервов: оптимизация взаимоотношений и в целом социально-психологического климата в коллективе, совершенствование структуры отношений в коллективе под влиянием различных форм организации труда, улучшение организаторского взаимодействия с участием всех или большинства членов коллектива, формирование отношения к трудовой деятельности с помощью применения коэффициента трудового вклада, оптимизация процесса адаптации рабочих в коллективах, диагностирование социально-психологических свойств коллектива с целью воздействия на него. Ко *второй группе* резервов относятся следующие: развитие самоуправления как на уровне всего предприятия, так и на уровне каждого первичного и вторичного трудового коллектива; подбор и формирование личности руководителя, способного эффективно руководить трудовым коллективом; учет психологических особенностей отношения исполнителей к руководителю в процессе управления трудовым коллективом; оптимизация совместной трудовой деятельности коллектива с учетом его управляемости; дифференцированное формирование стилей руководства, наиболее оптимальных для руководителей разного пола; повышение эффективности управленческих воздействий на основе разной вероятности их использования и др.

Конечно, предложенное группирование социально-психологических резервов является условным и далеко не единственно возможным их делением. Можно было бы рассмотреть их также в соответствии с различными *объектами-носителями* социально-психологических явлений, например, как социально-психологические резервы личности, первичного, вторичного и основного трудовых коллективов и т. п. Однако из-за их тесного переплетения практически невозможно в эмпирическом исследовании вычленить тот или иной вид социально-психологического резерва как автономного. Более приемлемым, по нашему мнению, может быть деление социально-психологических резервов в соответствии с *основными феноменами*, выполняющими регулирующие функции в жизнедеятельности трудовых коллективов, а именно: социально-психологические резервы совершенствования межличностных отношений, общения, совместной деятельности и управления в коллективе. Такой подход фактически был реализован в одной из коллективных работ лаборатории социальной и экономической психологии ИП РАН [47].

Сложнейшим вопросом остается также вопрос о психологических механизмах формирования, функционирования, развития и проявления (или реализации) социально-психологических резервов (потенциалов). Осознанно не разделяя пока механизмы в соответствии с выделенными процессами, имеющими отношение к резервам, попытаемся обозначить хотя бы несколько очевидных *психологических механизмов*:

- социально-психологические резервы (потенциалы) трудового коллектива формируются во многом благодаря действию *механизма интеграции* индивидуальных резервов включенных в трудовой коллектив работников (здесь необходимо подчеркнуть, что коллективные резервы (потенциалы) есть результат не сложения, а именно интеграции индивидуальных резервов);
- формирование социально-психологических резервов (потенциалов) трудового коллектива определяется также *механизмом интеракции* (взаимодействия) многочисленных внешних и внутренних условий, в которых совершается совместная жизнедеятельность трудового коллектива и которые фактически становятся факторами, оказывающими влияние на различные компоненты резервов, и т.д.;



- характерным психологическим механизмом формирования социально-психологических резервов (потенциалов) является *механизм их аккумуляции*, т. е. процесс постепенного накопления регуляторных возможностей различных социально-психологических феноменов, относящихся к категории резервов (потенциалов);
- важным механизмом формирования и особенно функционирования социально-психологических резервов (потенциалов) трудового коллектива является *механизм самоорганизации*, который определяет сбалансированность существования отдельных компонентов резервов (потенциалов), относительно согласованное их функционирование и т. п.;
- процессы развития (приращения) социально-психологических резервов (потенциалов) трудового коллектива связаны и определяются *механизмом тренировки*, т. е. повторяющегося их проявления (реализации) в совместной жизнедеятельности коллектива;
- основной психологический механизм проявления (реализации) социально-психологических резервов (потенциалов) трудового коллектива есть *механизм психологической разрядки* состояний напряженности как отдельных их компонентов, различных связей между ними, так и резервов (потенциалов) в целом; этот механизм наиболее характерен для процессов стихийного, неуправляемого проявления резервов (потенциалов).

В ходе более детальной разработки вопроса о механизмах социально-психологических резервов (потенциалов) трудового коллектива их целесообразно *сгруппировать* в соответствии с основными процессами существования резервов (потенциалов). К таким процессам, как отмечалось выше, относятся следующие: формирование, функционирование, развитие, проявление (реализация, использование, применение), организация и управление, т. е. все те процессы, которые характерны для трудового коллектива и организации в целом.

Процессы актуализации, реального проявления и тем более конкретного использования социально-психологических резервов (потенциалов) во многом определяются тем, как они организованы, какие по характеру связи установлены между отдельны-

ми их составляющими, основными компонентами. Можно предположить, что существуют различные *психологические типы их организации*, среди которых выделим следующие:

- 1) организацию социально-психологических резервов (потенциалов) с примерно равномерно распределенной напряженностью функционирования их основных компонентов;
- 2) организацию социально-психологических резервов (потенциалов) с наличием отдельных доминантных компонентов в их структуре, выделяемых по степени напряженности их функционирования;
- 3) структуру социально-психологических резервов (потенциалов) с иерархической, многоуровневой организацией составляющих их элементов (компонентов), и др.

Этот далеко не полный ряд психологических типов организации резервов (потенциалов) может быть существенно дополнен только в результате специально организованных исследований. В теоретическом и практическом отношении сейчас принципиально важно зафиксировать факт наличия различных типов организации социально-психологических резервов (потенциалов) трудовых коллективов.

### **Социально-психологические резервы в условиях коллективной формы организации трудовой деятельности**

---

Как подробно показано в материалах 3-го и 4-го разделов данной книги, большими социально-психологическими резервами обладает коллективная форма организации труда, на работу в соответствии с которой имеются реальные возможности перейти большинству первичных производственных коллективов. Этому направлению социально-психологических исследований посвящены не только указанные разделы книги, но и многие специальные публикации [6; 12; 43; 46]. Однако, несмотря на достаточно большое число работ, целесообразно было бы продолжить исследование социально-психологических резервов, заложенных в коллективных формах организации трудовой деятельности первичных групп и по-прежнему отчасти характеризующихся недостаточной разработанностью.

Во-первых, традиционно изучается сравнительный анализ влияния коллективной и индивидуальной форм организации труда на формирование системы отношений в производственном коллективе. Было, в частности, обнаружено, что коллективная форма трудовой деятельности может стать одним из эффективных средств оптимизации неформальной структуры производственных отношений [47, с. 24-32]. Однако до сих пор недостаточно ясно, с помощью каких механизмов неформальные отношения, в свою очередь, выполняют важные компенсаторные функции относительно формальной структуры внутриколлективных отношений.

Во-вторых, неоднократно было проанализировано влияние применения коэффициента трудового вклада на формирование мотивов трудовой деятельности работников первичных производственных коллективов [47, с. 32-42]. Изучались три основных варианта использования данного приема оценки трудового вклада: как потенциального способа воздействия, как действующего способа наказания и поощрения и как способа только наказания. В каждом конкретном случае необходимо продолжить глубокий анализ и учет социально-психологических следствий, эффектов (включая долгосрочные) применения перечисленных способов, иначе их только лишь практическое использование может незаметно и неожиданно привести к ухудшению социально-психологического климата в коллективе и даже к его распаду.

В-третьих, подробно рассматривались особенности личности эффективно работающих руководителей первичных трудовых коллективов [47, с. 100-113]. Необходимо подчеркнуть, что в условиях коллективных форм организации труда высокие требования предъявляются к нравственным качествам руководителей, роль которых (нравственных качеств) существенно выше, чем при традиционных формах организации труда.

В настоящее время коллективные формы организации труда становятся важным составным компонентом современного хозяйственного механизма, эффективным методом управления совместной трудовой деятельностью. Исследуя данные формы в разных отраслях народного хозяйства и разных видах трудовых коллективов, можно заключить, что значение социально-психологических факторов-резервов наиболее велико там, где трудно определять конечные результаты работы коллективов,

сложно выделять учетные единицы для оценки их труда (имеются в виду такие отрасли, как сфера обслуживания, транспорт, научные организации, инженерно-технические, управленческие коллективы и т. п.). Центральная задача социальных психологов в таких коллективах — с учетом специфики конкретных видов труда предложить необходимые мероприятия и способы формирования взаимной функциональной ответственности членов коллективов за конечные результаты их совместной трудовой деятельности.

## **Заключение**

---

Необходимо, конечно, ясно отдавать себе отчет в том, что социально-психологические резервы представляют собой более широкую совокупность, по сравнению с тем, что было рассмотрено выше. Однако приведенное для примера их содержание необходимо рассматривать непосредственно связанным с изложенным в предыдущих работах [10; 13; 16; 29; 35; 43; 45; 46; 48], которые в совокупности с данной взаимно дополняют друг друга.

Перспективы изучения социально-психологических резервов повышения эффективности совместной деятельности трудового коллектива связаны в первую очередь с исследованием психологических механизмов их реализации — в этом состоит общий управленческий смысл использования социально-психологических резервов. При этом относительно самостоятельным и важнейшим направлением развития их исследований является разработка конкретных социально-психологических методов, способов и приемов использования этих резервов. Причем большой интерес вызывают не только отдельные перечисленные методы использования (например, методы использования социально-психологических резервов личности работника и первичного трудового коллектива), но и более сложные комплексные программы, специально разработанные системы и т. п., которые по сути представляют собой программы и системы психологических воздействий на личность и социальные группы.

## Литература

1. Актуальные проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. Часть 1. Кострома, 1986. 2. Артемьева Т.И. Взаимосвязь потенциального и актуального в развитии личности // Психология формирования и развития личности. М.: Наука, 1981. С. 67-87.
3. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.
4. Базаров Т.Ю. Психологическая диагностика в управлении персоналом: Учебн. пособие для сотрудников кадровых служб. М.: РПО, 1999.
5. Васильев Н.И. Направленность и потенциал кадров государственного управления: (Психолого-социологический анализ). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1994.
6. енов Ф. Психология бригады. Пер. с болг. М.: Прогресс, 1987.
7. Государственное и муниципальное управление. Специализация: Психологическая служба федерального и регионального управления: Методич. материалы / Под ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 1998.
8. Губин В.А. Психология трудовой деятельности закрытых коллективов. Дис. ... докт. психол. наук. СПб., 1996. 290 с.
9. Еврава О.В. Оценка организационно-управленческого и социально-психологического потенциала высшего руководства предприятий России. Дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2000. 154 с.
10. Журавлев А.А., Рубахин В.Ф., Шорин В.Г. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом. М.: Изд-во ИУНХ, 1976.
11. Кадровый резерв и оценка результативности труда управленческих кадров. М.: Дело ЛТД, 1995.
12. Кириенко В.В. Коллективные (бригадные) формы организации труда в промышленности: проблемы и перспективы развития. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Минск, 1990.
13. Коллектив и личность / Под ред. К.К. Платонова и др. М.: Наука, 1975.
14. Куракин П.В., Малинецкий Г.Г. Самоорганизация правил поведения в коллективах. М., 1999.
15. Личность в системе общественных отношений. Часть 3. М., 1983.
16. Ломов Б.Ф., Журавлев А.А. Психология и управление. М.: Знание, 1978.
17. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала: Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.
18. Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «Психология бизнеса: Управление персоналом в государственных организациях и коммерческих структурах». СПб.: ГП ИМАТОН, 2001.
19. Материалы VI ежегодной Всероссийской научно-практической конференции «Психология бизнеса». М.-СПб.: ГП ИМАТОН, 2003.
20. Никитина И.А. Методология и методы формирования трудового потенциала предприятия. Автореф. дис. ... докт. экон. наук. СПб., 1999.
21. Оптимизация трудовой деятельности производственного коллектива (социально-психологический аспект) / Отв. ред. Б.С. Марьенко. Киев: Наукова думка, 1983.
22. Перестройка социально-экономической жизни и промышленная социология / Отв. ред. Н.И. Горин. Курган, 1988.

23. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума АН СССР и Секретариата ВЦСПС «Об улучшении организации социологической работы в отраслях народного хозяйства и утверждении типового положения о службе социального развития предприятия, организации, министерства» // Социологические исследования. 1986. № 3. С. 88 – 95.
24. Прикладные проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова, В.П. Левкович. М.: Наука, 1983.
25. Проблемы социально-психологической службы промышленного предприятия / Под ред. В.С. Боровика и др. Курган, 1985.
26. Промышленная социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, А.А. Свенцицкого. Л.: АГУ, 1982.
27. Психологическая наука и практика / Отв. ред. В.Г. Леонтьев. Новосибирск, 1987.
28. Психологические аспекты повышения эффективности трудовой и учебно-воспитательной деятельности / Отв. ред. В.Г. Леонтьев. Новосибирск, 1981.
29. Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов / Под ред. О.И. Зотовой и др. Курган, 1981.
30. Психологические проблемы совершенствования кадровой службы в энергетике / Под ред. В.Н. Абрамовой и др. М.: Информэнерго, 1984.
31. Психология управления в современной России: Материалы научной конференции. Тверь: Альба, 2001.
32. Психолого-педагогические проблемы мотивации учебной и трудовой деятельности / Отв. ред. В.Г. Леонтьев. Новосибирск, 1985.
33. Психология личности и малых групп / Под ред. Е.С. Кузьмина и др. Л.: АГУ, 1977.
34. Психология — производству и воспитанию / Отв. ред. Е.С. Кузьмин. Л.: АГУ, 1977.
35. Психология управления / Под общ. ред. Б.Ф. Ломова. М.: Знание, 1976. Вып. 1. 56 с. Вып. 2.
36. Роль трудовых коллективов в повышении эффективности производства / Отв. ред. В.Г. Леонтьев. Новосибирск, 1984.
37. Роль человеческого фактора в производственной организации / Отв. ред. Р. Григас. Вильнюс, 1987.
38. Современные проблемы психологии управления / Отв. ред. Т.П. Емельянова, А.А. Журавлев, Г.В. Телятников. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002.
39. Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии в трудовых коллективах / Отв. ред. В.И. Зубарев. Л.: АГУ, 1984.
40. Социальная психология и общественная практика / Отв. ред. Е.В. Шорохова, В.П. Левкович. М.: Наука, 1985.
41. Социальная психология и социальное планирование / Под ред. Е.С. Кузьмина, А.А. Бодалева. Л.: АГУ, 1973.
42. Социально-психологическая служба промышленного предприятия: Теория, опыт, практика / Под ред. Е.В. Таранова, Ю.М. Забродина. Курган, 1983.
43. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.А. Журавлев. М.: Наука, 1987.
44. Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов / Под ред. О.И. Зотовой и др. Курган, 1977.
45. Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Отв. ред. Е.В. Шорохова, Е.С. Кузьмин и др. М.: Наука, 1983.



46. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987.
47. Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
48. Социально-психологический климат коллектива: Теория и методы изучения / Отв. ред. Е.В. Шорохова, О.И. Зотова. М: Наука, 1979.
49. Социальные и психологические проблемы активизации человеческого фактора в народном хозяйстве. Часть 1 и 2. М.: МГУ, 1987.
50. Социальный ресурс, методы его увеличения и рационального использования / Под ред. Ю. Пярнitsа и др. Таллин, 1987. Ч. 1, 2.
51. Социологические проблемы активизации человеческого фактора в промышленности / Отв. ред Р. Григас. Вильнюс, 1987.
52. Тарасов А.Н. Социально-психологические особенности функционирования службы персонала в современных условиях: Учебн. пособие. М.: ГОУВПО ГУУ, 2003.
53. Удалов Ф.Е., Удалов О.Ф., Алехина О.Ф. Управленческие резервы роста эффективности на промышленных предприятиях // ЭКО. Новосибирск, 2000. № 12. С. 138 – 144.
54. Экономическая психология: Современные проблемы и перспективы развития: Материалы Всероссийской научно-практич. конф. / Научн. ред. Э.Х. Локшина. СПб.: СПбГУЭФ, 2002.
55. Эмоциональная регуляция учебной и трудовой деятельности / Отв. ред. А.Я. Чебыкин. М.-Одесса, 1986.
56. Эмоциональные потенциалы коллектива / Отв. ред. А.И. Уманский. Ярославль, 1977.

## РАЗДЕЛ ПЯТЫЙ

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФЕНОМЕНЫ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ В РАЗЛИЧНЫХ УСЛОВИЯХ СОВМЕСТНОЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

---



## ГЛАВА 19    СОВМЕСТНАЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В УСЛОВИЯХ ЧАСТИЧНОГО СОКРАЩЕНИЯ ПЕРСОНАЛА\*

### Введение

---

**Постановка проблемы.** В последние два десятилетия большой интерес вызывают исследования совместной жизнедеятельности различных общностей, в том числе и организаций (предприятий), функционирующих в условиях, которые квалифицируются как неблагоприятные, нестандартные, нетипичные и т. п. Данный интерес объясняется неизбежным появлением в этих условиях таких изменений, которые сопровождаются социально-психологической динамикой на уровнях личности, малой группы и организации в целом, т. е. возникают новые свойства, характеристики, особенности совместной жизнедеятельности трудовых коллективов, которые в обычных, типичных условиях либо совсем отсутствуют, либо проявляются принципиально по-другому. Именно это и вызывает потребность в специальных исследованиях.

Естественно, существует большое число *причин* возникновения необычных, резко изменившихся, неблагоприятных условий деятельности предприятий. Наиболее характерными среди них и реально изучавшимися ранее являются следующие. Во-первых, технико-технологическая реконструкция предприятия [13], являясь по сути инновационным мероприятием, может приводить к серьезным социально-психологическим изменениям в совместной жизнедеятельности организации [6; 10; 22; 28]. Во-вторых, внедрение новых форм организации труда, в частности, коллективных, которые наиболее изучены, вызывает

---

\* Глава написана совместно с Ю.В. Черediaк

принципиальные изменения межличностных и межгрупповых отношений, отношения работников к труду и удовлетворенности им, уровня конфликтности в трудовых группах, способов разрешения конфликтов и многих других психологических феноменов [2; 3; 8; 11; 12; 19; 34; 36; 39]. В-третьих, изменение формы и отношений собственности на предприятии создает принципиально новые, нетипичные для трудового коллектива условия его совместной жизнедеятельности (нередко при том же самом кадровом составе), что, в свою очередь, вызывает интенсивную социально-психологическую динамику [7; 9; 23; 24; 29; 31; 32].

В 90-е годы XX столетия на отечественных предприятиях достаточно распространенными были многие другие нестандартные и неблагоприятные условия, которые, к сожалению, остались либо совсем неизученными, либо явно недостаточно исследованными. Среди них можно выделить следующие:

- неполная рабочая неделя, неизбежно вызывающая снижение оплаты труда (причем на некоторых российских предприятиях она доходила до 2-х рабочих дней);
- невыплата вовремя зарплаты за реально выполненную работу, при этом отсрочка оплаты труда массово доходила до 3-х и более месяцев;
- оплата труда товарами, произведенной продукцией, которую необходимо было продавать или менять на необходимые товары повседневного спроса, причем, как правило, это можно было сделать лишь в других регионах проживания;
- отсутствие реальной работы, занятости на предприятии без увольнения работников, т. е. так называемая «скрытая безработица», имевшая большое распространение. И т. д.

К категории необычных и неблагоприятных условий совместной жизнедеятельности организации (предприятия) относятся также различные формы реорганизации персонала, в том числе и его частичное сокращение, очень характерное для российских предприятий в 90-е годы XX в. и непосредственно связанное с радикальными экономическими реформами того периода. Однако следует признать, что данная форма реорганизации остается распространенной и в настоящее время, что усиливает актуальность данного исследования.

Необходимо отметить, что исследование совместной жизнедеятельности трудовых коллективов при неблагоприятных в со-

циально-экономическом отношении условиях позволяет выявлять и анализировать скрытые, маскируемые в привычных условиях социальные установки, оценки, переживания и т. п., сравнивать реальные и демонстрируемые взаимоотношения в трудовом коллективе, которые чаще всего расходятся при неблагоприятных условиях.

*Проблема* заключается в том, чтобы выявить характерные психологические особенности совместной жизнедеятельности трудового коллектива, вызванные конкретной и достаточно типичной формой реорганизации кадрового состава предприятия, которая, в соответствии с гуманистическими психологическими критериями, традиционно относится к группе неблагоприятных условий жизнедеятельности. При этом психологи обычно понимают, что такая оценка может не соответствовать экономическим критериям реорганизации.

*Целью* данного исследования было изучение отношения работников трудового коллектива к частичному сокращению персонала, прошедшему в их организации, а также влияния этого события на социально-психологические феномены, в частности, межличностные отношения и удовлетворенность трудом.

В исследовании, выполненном в первом квартале 1996 г., после проведения частичного сокращения персонала, проходившего в июле — августе 1995 г., приняли участие 75 сотрудников Государственного Дома Радиовещания и Звукозаписи (далее ГДРЗ), предприятия государственной формы собственности. Выборка представляла собой разнородную совокупность, репрезентативную штатному составу работников организации по полу, возрасту, категориям профессий и семейному статусу.

В результате анализа социально-психологической литературы не было обнаружено специальных исследований, посвященных изучению последствий сокращения персонала. Современные отечественные исследователи фактически не выделяют даже более общую проблему реорганизации кадрового состава и тем более частичного сокращения персонала в относительно самостоятельную организационно-управленческую проблему. Разные авторы затрагивают данный вопрос, скорее, в контексте более крупных научно-практических проблем. В концептуальном смысле считаем возможным рассматривать интересующую нас проблему в трех аспектах, с позиций более крупных проблем социальной, организационной и экономической психологии, а именно: психологии *нововведений* на предприятии [2; 17; 24; 26; 27; 30; 33; 35],



оценки межличностных отношений и в целом социально-психологического климата трудового коллектива [1; 4; 20; 21; 37; 38; 40], а также динамики внутригрупповых и межгрупповых *конфликтов* в организации [5; 13; 16; 34; 36]. На наш взгляд, исследование социально-психологических последствий сокращения персонала через призму только одной из вышеперечисленных проблем делает его неполным, односторонним, так как не рассматриваются важные составляющие и все возможные последствия изучаемого явления.

Частичное сокращение персонала, являясь частным случаем кадровой реорганизации на предприятии, вызывает существенную социально-психологическую динамику в трудовом коллективе. Хотя сокращение и квалифицировалось как частичное и разовое, но оно было вполне реальным и состояло в увольнении конкретных работников, что вызвало серьезную психологическую напряженность в трудовом коллективе, причем по нескольким причинам. Во-первых, ранее проходившие «сокращения» ограничивались, главным образом, уменьшением числа незанятых «штатных единиц» в организации, что не затрагивало интересы работающих людей. Угроза изучавшегося сокращения «коснулась» практически каждого работника организации, поэтому оно очень остро переживалось людьми. Во-вторых, всем было ясно, что сокращения будут продолжаться и далее, поэтому работниками трудового коллектива оно воспринималось не как разовое мероприятие, а как перманентное состояние организации, что, в свою очередь, вызывало у них психологические состояния дискомфорта, выраженной тревоги, неуверенности в завтрашнем дне и т. п.

Для достижения вышеописанной цели необходимо было решить следующие задачи:

- составить программу исследования с учетом специфики изучавшегося трудового коллектива;
- изучить особенности мотивации принадлежности сотрудников к своему трудовому коллективу;
- установить связи между прошедшим сокращением персонала и межличностными отношениями рядовых сотрудников;
- выявить связь частичного сокращения персонала со степенью удовлетворенности сотрудников работой;
- определить отношение членов трудового коллектива к прошедшему частичному сокращению персонала и его последствиям;

- проанализировать изменение отношения работников к руководителям организации в связи с частичным сокращением персонала.

*Программа исследования* включала проведение первоначального интервью с десятью сотрудниками организации (в дальнейшем они не участвовали в исследовании) с целью выделения типичных изменяющихся социально-психологических феноменов (ноябрь 1995 г. — январь 1996 г.). Данная процедура соответствует требованиям, предъявляемым к организации опросов [14; 18]. На основе результатов такого интервью далее была разработана программа опроса, которая включала четыре тематических блока: 1) вопросы, касающиеся мотивации принадлежности сотрудников к трудовому коллективу предприятия; 2) вопросы на выявление межличностных отношений, сложившихся в исследуемом трудовом коллективе, и их изменений в процессе проведения сокращения персонала; 3) вопросы, направленные на оценку степени удовлетворенности работников трудом; 4) вопросы, относящиеся к оценке прошедшего частичного сокращения персонала и его последствий (см. Приложение).

В исследовании использовались также тест М. Рокича на ценностные ориентации личности, методика определения уровней ситуативной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера, адаптированная Ю.А. Ханиным, тест-опросник А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения, модифицированный М.Ш. Магомед-Эминовым [15, 25]. Сбор первичных данных в организации был выполнен Ю.В. Черediaк.

В итоге реализации данной программы исследования были получены результаты, которые ниже представлены в соответствии с поставленными задачами.

### **Мотивация принадлежности работников к коллективу и межличностные отношения**

---

Анализ результатов исследования проходил в два этапа. Первый заключался в статистической обработке и интерпретации данных, полученных с помощью анкетирования, а также личностных методик. Второй этап состоял в проведении анализа сопряженного распределения ответов по отдельным вопросам и корреляционного

анализа данных ответов на вопросы и данных, полученных по методике Ч.Д. Спилбергера.

**Мотивация принадлежности работников к трудовому коллективу.** Как видно из таблицы 19.1, анализ ответов на блок вопросов, касавшийся особенностей мотивации сотрудников ГДРЗ, показал, что для их большинства наиболее привлекательными в условиях труда являются возможность общения с интересными людьми (популярными деятелями культуры), сам трудовой коллектив и режим работы, а в качестве самого большого минуса в условиях труда была названа заработная плата. При этом на вопрос «Хотели бы Вы в настоящий момент поменять свое место работы?» 48% опрошенных ответили отрицательно, 12% — положительно и 40% затруднились дать однозначный ответ.

По результатам этой части исследования можно констатировать, что ведущими мотивами принадлежности работников к своему коллективу являются, по сути, социально-психологические, а именно: содержательно интересная работа и привлекательные качества самого трудового коллектива. Два этих мотива явно выделяются из всей совокупности, что составляет благоприятный мотивационный «фон» в организации, поэтому всякое вынужденное и нежелательное для работников отторжение от своего коллектива воспринимается и переживается чрезвычайно остро. Все это и было зафиксировано результатами исследования.

**Таблица 19.1**

Распределение мотивов принадлежности работников к своему трудовому коллективу (в %)

| Мотивы                                   | 1 ранг | 2 ранг | 3 ранг | не отметили |
|--|--------|--------|--------|-------------|
| Возможность общения с интересными людьми | 23,08  | 21,54  | 23,08  | 32,30       |
| Заработная плата                         | 12,31  | 13,85  | 9,23   | 64,62       |
| Местонахождение работы                   | 12,31  | 16,92  | 18,46  | 51,31       |
| Трудовой коллектив                       | 21,54  | 21,54  | 13,85  | 43,08       |
| Режим работы                             | 16,92  | 18,46  | 13,85  | 50,77       |

**Оценка межличностных отношений в коллективе.** Блок вопросов, направленных на оценку межличностных отношений, сложившихся в трудовом коллективе, и их изменений в процессе проведения сокращения, показал, что подавляющее большинство респондентов оценивают отношения внутри коллектива как хорошие: 78,85% опрошенных оценили их в 5–7 баллов по 7-балльной шкале (таблица 19.2). Это подтверждается и тем, что 43,04%, т. е. большая доля сотрудников отмечают низкую степень эмоционально-психологической напряженности в коллективе. Кстати, распределение оценок напряженности в отношениях друг с другом явно асимметричное: если низкую напряженность отмечают 43,04%, то высокую — лишь 13,85% (таблица 19.3). Около трети сотрудников изменили свое отношение друг к другу в период осуществления частичного сокращения. Здесь надо добавить, что в процессе проведения предварительного интервью все без исключения опрошенные сотрудники (10 человек) отмечали, что в их коллективе ранее всегда существовали преимущественно дружественные отношения.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что более половины принявших участие в исследовании работников продолжают поддерживать отношения со своими бывшими коллегами, уволенными с предприятия в период кадровой реорганизации.

Таблица 19.2

Распределение оценок (баллов) межличностных отношений в коллективе (в %)

| Баллы                  | 1    | 2    | 3    | 4     | 5     | 6    | 7    | Баллы                   |
|------------------------|------|------|------|-------|-------|------|------|-------------------------|
| Отношения очень плохие | 0,00 | 1,54 | 4,62 | 16,92 | 70,77 | 3,08 | 3,00 | Отношения очень хорошие |

Таблица 19.3

Распределение оценок (баллов) эмоционально-психологической напряженности в коллективе (в %)

| Баллы                       | 1    | 2    | 3     | 4     | 5     | 6     | 7    | Баллы                      |
|-----------------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|----------------------------|
| Очень высокая напряженность | 1,54 | 1,54 | 10,77 | 43,08 | 16,92 | 16,92 | 9,20 | Очень низкая напряженность |

В процессе проведения частичного сокращения персонала у 42% опрошенных сотрудников ГДРЗ изменилось *отношение к руководящему составу* организации, причем преимущественно в худшую сторону. В этом играют свою роль атрибутивные феномены — приписывание руководству причин сокращения персонала. В групповом сознании большей части сотрудников они из организаторов и проводников данного мероприятия «становятся» главными источниками и «виновниками» сокращения персонала, поэтому во многом и вызывают к себе негативное отношение.

В анкете было предложено также ответить на вопрос: «Какие личностные качества Вашего руководителя проявились наиболее ярко в процессе сокращения сотрудников?» Ответить предлагалось по пяти 7-балльным полярным шкалам:

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| нетерпимость (1 балл)   | — лояльность (7 баллов);                      |
| конфликтность (1 балл)  | — умение идти на компромисс (7 баллов);       |
| скрытность (1 балл)     | — открытость по отношению к людям (7 баллов); |
| непорядочность (1 балл) | — порядочность (7 баллов);                    |
| жесткость (1 балл)      | — человечность (7 баллов).                    |

Самой популярной шкалой оказалась шкала «конфликтность — умение идти на компромисс», которую отметили 63% опрошенных сотрудников ГДРЗ. Полюс «умение идти на компромисс» получил 30,77% ответов, полюс «конфликтность» — 15,39%, а нейтрально эту шкалу отмечали 16,92% респондентов. С учетом выраженности оценок, обобщенный «портрет» руководителей ГДРЗ в глазах подчиненных таков: в нем доминируют лояльность, умение идти на компромисс, скрытность, порядочность и человечность.

### **Отношение работников к сокращению персонала и их удовлетворенность своей работой**

Удовлетворенность сотрудников работой в целом характеризуется средним уровнем. Об этом свидетельствуют результаты исследования: середина шкалы (4 балла) является самой популярной оценкой удовлетворенности (36,92%), а на среднюю зону в целом (3 — 5 баллов) приходится около 80% оценок (таблица 19.4). Полученные данные позволяют также утверждать, что в период сокра-

**Таблица 19.4**

Распределение оценок (баллов) удовлетворенности сотрудников работой (в %)

| Баллы     | 1    | 2    | 3     | 4     | 5     | 6     | 7    |
|-----------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| % ответов | 1,54 | 3,08 | 18,46 | 36,92 | 23,08 | 10,77 | 6,10 |

щения персонала изменилось отношение к работе у 39% работников. Это изменение имеет отрицательную направленность.

На вопрос «Как Вы оцениваете прошедшее сокращение кадров в ГДРЗ?» 67,69% респондентов ответили, что сокращение не привело к достижению поставленных целей, вторым по частоте вариантом ответа был «считаю, что сокращение проведено неумело». Из 65 респондентов основной выборки только один человек выразил свое отношение к проведенному сокращению кадров словами «считаю, что сокращение привело к желаемым результатам» (таблица 19.5). Следовательно, подавляющее большинство (95,38%) опрошенных выразили отрицательное отношение к проведенному, хотя частичному и разовому, сокращению персонала в организации. Эти данные подтверждают высокую интенсивность переживания тех событий в жизни трудового коллектива, которые были связаны с сокращением персонала.

Самым высокочастотным ответом на вопрос «Какие, по Вашему мнению, причины привели к сокращению сотрудников в ГДРЗ?»

**Таблица 19.5**

Распределение вариантов отношения работников к сокращению персонала в организации (в %)

| Вариант отношения персонала к сокращению   | %     |
|--|-------|
| Сокращение не привело к поставленным целям | 67,69 |
| Сокращение было проведено неумело          | 27,69 |
| Сокращение можно было не проводить         | 4,62  |
| Сокращение было продуманным                | 3,08  |
| Сокращение привело к желаемым результатам  | 1,54  |



было указание на экономическую причину, под которой подразумевалась неплатежеспособность заказчиков (ее выбрали 62% опрошенных сотрудников). Далее следует «организационная» причина, то есть неспособность руководства должным образом организовать трудовой процесс, и «политическая» причина, под которой имелась в виду в целом ситуация, сложившаяся в России к периоду проведения исследования (начало 1996 года).

Мнение 2/3 сотрудников о необходимости проведения сокращения персонала сконцентрировалось на ее нейтральной оценке. Отношение к необходимости осуществления данного мероприятия у 35% респондентов разделилось практически поровну между двумя полюсами: «никакой необходимости» и «совершенно необходимо». Аналогичная картина распределения оценок получилась и по вопросу «Оцените, пожалуйста, насколько справедливым, на Ваш взгляд, было решение о сокращении конкретных сотрудников».

В период частичного сокращения персонала ряд сотрудников коллектива уволились по собственному желанию. Основной причиной ухода из организации, по мнению большинства опрошенных, явилось «наличие более высокооплачиваемой работы на другом предприятии» (43% ответов).

Респондентам был также задан вопрос: «Какие причины лежат в основе выбора кандидатов для сокращения?» Наиболее популярным ответом было «несоответствие профессиональных качеств выполняемой работе» (34%), далее по частоте шли «возрастные данные» (пенсионный возраст) и «особенности характера сотрудника».

С вышеизложенными данными целесообразно соотнести результаты, полученные с помощью разных частей программы опроса. Крайне негативная оценка работниками проведенного сокращения персонала (напомним — 95,38%) сочетается с более-менее нейтральной оценкой самой необходимости такого сокращения. Ведь ответ «никакой необходимости в таком сокращении не было» дали примерно 17,5% респондентов, что, конечно, контрастирует с первой цифрой. На самый первый взгляд, естественным предположением становится следующее: в принципе, потребность в некотором сокращении персонала в организации была, но конкретно проведено оно было руководителями недостаточно эффективно или оптимально, поэтому и была дана столь негативная оценка прошедшему сокращению персонала.

Однако данная гипотеза не подтверждается, ибо ее содержание явно противоречит другим полученным результатам. Во-первых,

по мнению самих же работников, в процессе сокращения персонала те же руководители — организаторы этого мероприятия — проявили в целом позитивные личностные качества: скорее, лояльность, чем нетерпимость; умение идти на компромисс, а не конфликтность; порядочность и человечность, а не противоположные им качества, т. е. «групповой портрет» руководителей, проводивших сокращение, получился позитивной модальности, что никак не согласуется с вышеизложенным предположением. Во-вторых, были получены противоречащие этой гипотезе данные и о причинах выбора кандидатов на сокращение. Если к ним снова вернуться, то создается впечатление, что в тех условиях сокращение конкретных работников было более-менее справедливым: ведь выбирали руководители, в первую очередь, тех работников, профессиональные качества которых не соответствовали выполняемой работе (и это встречается в 34% случаев, что является, безусловно, высокочастотным). Значительно сложнее оценивать сокращение по возрасту (пенсионеров), но и это в ряду возможных реальных причин может восприниматься как не самое несправедливое.

Учитывая всю совокупность полученных данных, можно высказать другое объяснение столь негативному отношению работников организации к прошедшему сокращению персонала. Их оценки, по сути своей, являются эмоционально-психологическими, трансформированными через собственные переживания того, что хотя и происходило с другими людьми, но могло реально произойти и с ними тоже. Воспринимая процесс сокращения как перманентный, каждый сотрудник «боялся пойти под сокращение» в ближайшее время. По нашему мнению, именно опережающее переживание возможного собственного сокращения становится реальной причиной крайне негативных оценок происходившего ранее события — сокращения персонала в организации.

### **Ценностные ориентации и мотивация достижений работников**

---

**Анализ ценностных ориентаций персонала.** Анализ данных, полученных с помощью теста М. Рокича (ранжировались только семь наиболее значимых для личности ценностей), показал, что, независимо от присвоенного ранга, наиболее часто выбираемой ценностью первого списка (терминальных ценностей) является

«здоровье», на втором месте по частоте выборов стоит «материальная обеспеченность», далее следуют по мере уменьшения количества выборов «семья», «работа», «друзья», «любовь», «уверенность в себе», «творчество», «свобода», «активная жизнь», «мудрость», «познание», «счастье других» и т. д.

Сравнивая изучавшуюся выборку с данными, полученными В.А. Хащенко в сопоставимый исторический период на москвичах в целом [31, с. 108 – 109], можно отметить несколько особенностей. Во-первых, выявлен чрезвычайно высокий «вес» терминальной ценности «материальная обеспеченность» (2 ранг), обычно же второй ранг занимает «семья». Во-вторых, «работа» как ценность стоит выше, по сравнению с «друзьями» и «любовью», что также нетипично. И, в-третьих, «уверенность в себе» входит в семерку наиболее значимых терминальных ценностей. У большинства населения она характеризуется меньшим «весом». Однако интересно то, что и в упоминавшемся выше исследовании, выполненном в 1994 году, обнаружено самое высокое (4-е ранговое) место ценности «уверенность в себе» именно в группе работников госпредприятий. По «весу» этой ценности к ним примыкает группа военнослужащих, которые также должны рассматриваться как госслужащие. Таким образом, данные двух различных исследований, выполненных по одной и той же методике, хотя и с разницей в 2 года, хорошо согласуются. По всей видимости, здесь уместно использовать ранее опубликованное объяснение полученным результатам: «Доминирование ценности “уверенность в себе”, своих силах, является характерным для всех наемных работников, вне зависимости от формы собственности организаций, в которых они работают: госслужащие, военные, работники акционерных и частных предприятий» [31, с. 111].

В дополнение к сказанному выше, можно лишь предположить, что высокая значимость (4 – 5 ранги) ценности «уверенность в себе» и ее, скорее всего, компенсаторная функция в социальном поведении личности являются характерными для работников в конкретное историческое время (сравниваемые исследования выполнялись в 1994 – 1996 годы).

В целом можно заключить, что выборка сотрудников изучавшейся организации характеризуется некоторой акцентуацией на ценностях заработка и работы, которые являются важными условиями, придающими человеку уверенность в себе, особенно тогда, когда существует реальная угроза потери работы.

Анализ процентного распределения по рангам показал, что на первое место в списке терминальных ценностей 67,69% опрошенных сотрудников ГДРЗ поставили «здоровье», 13,85% — «семью». Ценности, получившие второй ранг, по степени предпочтения расположились в следующем порядке: «семья», «здоровье», «материальная обеспеченность». Самое большое количество выборов среди ценностей, проранжированных респондентами на 3-е место, набрали «работа», «любовь», «материальная обеспеченность», «уверенность в себе». Ценности, проранжированные четвертым рангом, распределились так: «материальная обеспеченность», «друзья», «работа», «любовь», «творчество».

В списке инструментальных ценностей полученное количество выборов определило следующие ранги ценностей (в порядке снижения их «веса»): «честность», «воспитанность», «терпимость», «ответственность», «жизнерадостность», «образованность», «чуткость», «независимость» и т. д. Анализ процентного распределения по рангам показал примерно тот же порядок распределения инструментальных ценностей.

В полученной структуре высокоранжированных инструментальных ценностей выделяется, прежде всего, большая группа нравственных ценностей («честность», «воспитанность», «терпимость» и «чуткость»); это, пожалуй, самое характерное для структуры ценностных ориентации изучавшейся выборки и явно отличающее ее от структуры инструментальных ценностей в целом москвичей 1994 года. У последних ведущими стали ориентации на честность, волевые («твердая воля» и «самоконтроль») и деловые («предприимчивость» и «независимость») качества личности как средства достижения жизненных целей.

Итак, при некотором сходстве структур терминальных ценностей сотрудников изучавшейся организации и общей выборки москвичей, способы достижения этих ценностей, т. е. ценности-средства, у них значительно различаются. Выборку данного исследования отличает высокая значимость для нее нравственных ценностей, что придает ей особость, специфичность, непохожесть на выборку всего московского региона.

**Анализ данных по мотивации достижения.** Анализ результатов, полученных с помощью модифицированного опросника А. Мехрабиана, предложенного М.Ш. Магомед-Эминовым, показал, что 17 человек из 65 респондентов (26,15%), принявших участие в исследовании, характеризуются стремлением избежать неудачи.

Двенадцать сотрудников из числа опрошенных (18,46%) характеризует яркая выраженность мотива стремления к успеху. Оставшаяся часть респондентов (55,39%) составляет группу людей, для которой характерны обе тенденции, в зависимости от субъективной оценки обстоятельств.

В целом, судя по полученному распределению типов мотивации достижения, данная выборка может быть квалифицирована как обычная, хотя при этом тип мотивации избегания неудачи несколько превышает стремления к успеху, что нередко является характерным для работников предприятий с высоко регламентированными условиями деятельности. К этой группе часто относятся именно госслужащие.

### **Сопряженный и корреляционный анализы некоторых изучавшихся показателей**

---

*Анализ сопряженного распределения* вариантов отношения к прошедшему сокращению персонала и степени удовлетворенности сотрудников работой в настоящее время показал следующее. Те сотрудники, которые считают, что сокращение не привело к достижению поставленных целей, склонны оценивать свою удовлетворенность работой в настоящее время как достаточно низкую. Однако эти оценки не являются категоричными. С возрастанием уровня позитивного отношения сотрудников к прошедшему сокращению увеличивается степень их удовлетворенности работой.

Таким образом, два изучавшихся феномена, отношение сотрудников к прошедшему сокращению персонала в организации и их удовлетворенность своей работой — оказались не просто связанными друг с другом, а одномодално направленными по своим показателям, образуя в совокупности или позитивный, или негативный комплексы. Выделенные совокупности показателей могут быть интерпретированы как феномены «позитивности» или «негативности социального самочувствия» работника в организации, что подчеркивает интегральную эмоционально-психологическую суть (природу) этих феноменов.

Результаты анализа сопряженного распределения вариантов отношения к прошедшему сокращению персонала и оценок необходимости этого сокращения свидетельствует о том, что высо-



ко оценивают необходимость проведения сокращения те сотрудники, которые считают, что сокращение было продуманным и что оно привело к достижению желаемых результатов. Основная часть работников склонна оценивать прошедшее сокращение как не обусловленное необходимостью и в целом негативно относится к состоявшемуся сокращению персонала.

Сопряженное распределение ответов на вопросы об оценке прошедшего сокращения кадров и справедливости решения о сокращении конкретных сотрудников указывает на то, что оценка степени справедливости сокращения бывших коллег возрастает по мере увеличения позитивного отношения к самому сокращению. Большинство же респондентов оценили уровень справедливости увольнения сотрудников как низкий или близкий к среднему. Все эти закономерности относятся к категории ожидаемых результатов данного исследования, т. е. они подтверждают предположения, выдвигавшиеся в его начале.

Следующей парой для анализа сопряженного распределения послужили варианты отношения к прошедшему сокращению персонала и отношения к работе в период сокращения. У подавляющего большинства сотрудников организации в период сокращения не изменилось отношение к работе. У тех сотрудников, которые изменили отношение к работе, преобладает тенденция к снижению степени заинтересованности в труде. Можно сделать предположение, что у большинства сотрудников, негативно оценивающих прошедшее сокращение, снижалось желание работать в связи со сложившейся обстановкой на предприятии в целом и нестабильностью положения каждого работника.

Из анализа сопряженного распределения ответов на вопросы об отношении к прошедшему сокращению персонала и об изменениях в отношении к другим сотрудникам (коллегам) в период сокращения видно, что их большинство не изменили своего отношения к коллегам в период проведения частичного сокращения. Только один из респондентов поменял свое отношение в худшую сторону; остальные из изменивших свое отношение, наоборот, стали еще более дружелюбно относиться друг к другу. Тем самым не подтвердилось первоначально выдвинутое предположение о том, что в условиях и в результате сокращения персонала межличностные отношения в трудовом коллективе поляризуются, т. е. одна часть сотрудников будет становиться более интегрированной, а в другой части межличностная напряженность будет возрастать.



В результате неблагоприятные условия совместной жизнедеятельности трудового коллектива в форме частичного сокращения персонала усиливают в целом доброжелательность в отношениях между коллегами, причем как среди сохранивших свое место работы в организации, так и уволенных, а также между первыми и вторыми.

Сопряженное распределение оценок прошедшего сокращения и изменений отношения к руководящему составу организации показало, что больше половины опрошенных сотрудников не изменили своего отношения к руководству. Из 40% респондентов, изменивших свое мнение, только три человека (около 5%) стали относиться к руководству организации лучше, чем прежде. Остальные опрошенные, изменившие свое отношение к руководству, отрицательно оценивали его действия. Они составили 35,4% от изучавшейся выборки.

Было проанализировано также сопряженное распределение, с одной стороны, ответов на вопрос о причинах, которые привели к необходимости сокращения штата сотрудников, а с другой — ответов на вопросы о степени эмоциональной напряженности взаимоотношений в трудовом коллективе, необходимости сокращения штатов и причинах, лежащих в основе выбора кандидатов для сокращения.

Общий анализ вышеперечисленных трех пар ответов на вопросы выявил следующие результаты: независимо от выбранной причины, по мнению работников, приведшей к необходимости сокращения персонала, большинство сотрудников организации оценивают отношения, сложившиеся в трудовом коллективе, как «очень дружественные», а действия, связанные с проведением частичного сокращения персонала, как необходимые.

Анализ сопряженного распределения причин выбора кандидатов для сокращения и причин, вызывающих необходимость сокращения сотрудников в организации, показал, что работники, по-разному оценивающие причины, приведшие к сокращению, также не одинаково выбирают причины, которые, как им кажется, могут лежать в основе выбора кандидатов для сокращения. Так, работники, полагающие, что причиной увольнения послужила в целом социально-экономическая ситуация, сложившаяся в России за последние годы, выбрали в качестве основной причины сокращения сотрудников «несоответствие профессиональных качеств выполняемой работе». Второй причиной по зна-

чимости они выделили «особенности характера сотрудника», а третьей — «недобросовестное отношение к работе».

Служащие, считающие, что причиной необходимого сокращения послужила неспособность руководства должным образом организовать производственный процесс, на первое место в списке причин увольнения сотрудников поставили «наличие дополнительного источника дохода». Далее следуют такие причины, как «несоответствие профессиональных качеств выполняемой работе» и «возрастные данные».

В том случае, если лежащей в основе частичного сокращения персонала респонденты считают экономическую причину, то список причин, как оснований увольнения конкретных сотрудников, выглядит так: «возрастные данные», «несоответствие профессиональных качеств выполняемой работе», «особенности характера сотрудника», которые расположены в порядке убывания их значимости.

Интересно то, что равноценными причинами сокращения конкретных сотрудников являются «конфликт с руководством», «особенности характера сотрудников» и «несоответствие профессиональных качеств выполняемой работе» для группы лиц, которые основной причиной сокращения назвали «административную».

Лишь двое сотрудников (3%), принявших участие в исследовании, считают, что причиной, лежащей в основе необходимости проведения сокращения персонала, может быть психологическая несовместимость работников в коллективе. Эти служащие в ответ о возможных причинах увольнения конкретных людей из организации выбрали прежде всего «несоответствие профессиональных качеств выполняемой работе» и «особенности характера сотрудника».

Одним из итогов сопряженного анализа изучавшихся показателей может выступить новое предположение о наиболее четкой дифференциации (различиях) социально-психологических характеристик (отношений, мнений, социальных представлений, установок, психологической готовности и т. п.) тех работников, которые в своем сознании принципиально по-разному выделяют сферы основных причин необходимого сокращения персонала: причины кроются вне организации (социально-экономическая ситуация, сложившаяся в России за последние годы, и неплатежеспособность заказчиков) и в самой организации (неспособность руководства организовать производственный процесс, позиция руководства и несовместимость сотрудников в коллективе).

**Результаты корреляционного анализа.** В процессе обработки полученных данных был выполнен анализ корреляционных связей между ответами на вопросы, данными по 7-балльной шкале (см. Приложение, вопросы 2; 4; 5; 8; 13 – 17), и результатами, полученными по методике ситуативной и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера.

Значимый коэффициент корреляции для выборки из 65 человек на 95%-м уровне достоверности равен 0,24 ( $r = 0,24$ ).

Достоверная отрицательная корреляция была обнаружена между показателями ситуативной тревожности и оценками удовлетворенности сотрудников работой в настоящее время. Этот результат может говорить о том, что чем больше сотрудник удовлетворен работой, тем ниже у него степень ситуативной тревожности, возникающей вследствие эмоциональной реакции на стрессовую ситуацию (как в целом нестабильное положение организации, так и сокращение персонала, воспринимаемое сотрудниками как перманентное состояние трудового коллектива).

Обнаружена достоверная корреляция между шкалой «непорядочность — порядочность» в оценках руководителя и уровнем личностной тревожности. Эта связь имеет положительный характер. Можно сказать, во-первых, что чем более высокий уровень личностной тревожности характеризует респондента, тем выше им оценивается руководитель как «порядочный». Во-вторых, в целом необходимо отметить большую требовательность высоко тревожных работников именно к нравственным качествам своих руководителей, в частности, к уровню их порядочности/непорядочности в процессе сокращения персонала в организации.

Была выявлена корреляция между оценками степени изменения отношения сотрудников к работе и уровнем их ситуативной тревожности. Поскольку получен отрицательный коэффициент корреляции, то это может означать, что с увеличением уровня ситуативной тревожности сотрудников их отношение к работе ухудшается.

Корреляция между оценками степени изменения отношения сотрудников к руководству в период сокращения и уровнем их личностной тревожности оказалась достоверно отрицательной. Это значит, что чем ниже оказывался уровень личностной тревожности, тем больше отношение к руководству изменялось в негативном направлении. Подтверждение достоверной связи между

этими переменными было получено и в корреляционном анализе степени изменения отношения к руководящему составу организации и уровня ситуативной тревожности. В данном случае коэффициент корреляции положителен. Отсюда можно сделать предположение: в результате сокращения персонала отношение к руководству улучшилось только у ситуативно тревожных сотрудников, продолжавших свою работу в организации.

## **Заключение**

---

В данном исследовании изучалась такая форма организационно-кадровых изменений как частичное сокращение персонала на предприятии государственной формы собственности и ее влияние на социально-психологическую динамику личности работников и в целом трудового коллектива. Для изучения были выделены следующие социально-психологические феномены: мотивация принадлежности работников к трудовому коллективу, отношение сотрудников к частичному сокращению персонала, межличностные отношения на уровне рядовых членов коллектива, отношение к руководителям, а также удовлетворенность работой.

В процессе проведения исследования возник ряд трудностей, обусловленных глубокими эмоциональными переживаниями сотрудников, желанием скрыть истинные чувства, связанные с интересующими вопросами. Высокая дисперсия в распределении ответов на ряд вопросов связана, на наш взгляд, с проявлением защитных психологических механизмов. Обнаруженные в исследовании ведущие мотивы принадлежности работников к своему трудовому коллективу (интересная работа и характеристики самого коллектива) создали такой положительный социально-психологический «фон», на котором острее переживалось увольнение конкретных членов трудового коллектива и в целом мероприятие сокращения персонала.

Сложившийся трудовой коллектив организации имеет свои традиции, которые помогли сохранить доброжелательные отношения среди служащих. В период проведения исследования большинство сотрудников мотивировали в работе возможность общения с интересными людьми, хорошие отношения с коллегами и удобный график работы. Больше всего их не устраивала заработная плата, что вызывало даже некоторую акцентуацию на этом.

В результате исследования были выявлены некоторые тенденции в динамике межличностных отношений в коллективе, вызванные организационно-кадровыми изменениями. Во-первых, около 1/3 сотрудников изменили свое отношение к членам коллектива за период сокращения персонала, причем у подавляющего большинства оно стало более доброжелательным. Более половины опрошенных продолжали поддерживать отношения с бывшими работниками, уволенными с предприятия. Во-вторых, примерно 2/5 сотрудников изменили свое отношение к руководству организации: оно стало более негативным.

В результате проведения частичного сокращения персонала, у большинства сотрудников снизилось желание интенсивно работать; оно отрицательно повлияло и на их удовлетворенность трудом. В данном случае совершенно не подтверждается встречающееся в средствах массовой информации утверждение о том, что сокращение персонала, приводящее к возникновению безработицы, вызывает интенсификацию труда на предприятиях и в организациях. По всей видимости, такая логика основана на обыденных представлениях о данном вопросе. Психологические состояния общего дискомфорта, тревоги и тем более депрессии могут приводить, скорее, к обратным эффектам. Хотя возможно допустить и то, что полученные результаты характерны для конкретного предприятия, в составе которого — преимущественно женщины и которое обладает определенной субкультурой.

Все это в совокупности объясняет полученный факт явно негативного отношения подавляющего большинства сотрудников организации к сокращению персонала, хотя ими же дана более нейтральная оценка по вопросу о необходимости сокращения. В целом позитивными оказались групповые оценки поведения руководителей в период сокращения персонала: положительные полюса предлагавшихся сотрудникам оценочных шкал использовались примерно в 2 раза чаще, чем их отрицательные полюса. В процессе проведения сокращения персонала руководители проявляли умение идти на компромисс чаще, чем конфликтность; чаще лояльность по отношению к людям, чем нетерпимость; порядочность и человечность — чаще, чем противоположные качества. По оценкам сотрудников, руководители скорее проявляли скрытность, нежели открытость, в отношениях с людьми. Но такое поведение руководителей в большей мере объясняется самим содержанием кадровой реорганизации, требующей очень



взвешенного и осторожного поведения со стороны руководства, проводящего эту реорганизацию.

Результаты выполненного исследования позволяют поставить более общую проблему сравнительного анализа психологических особенностей (характеристик) совместной жизнедеятельности трудового коллектива в принципиально разных условиях: обычных, типичных для коллектива, и неблагоприятных, экстремальных, какими и являются условия частичного сокращения персонала в контексте данного конкретного исследования. Самое общее предположение о существовании принципиальных различий в характеристиках совместной жизнедеятельности в зависимости от ее условий вполне оправдано. При этом степень (или уровень) экстремальности условий совместной жизнедеятельности, как показало исследование, может определяться объективными, внешне задаваемыми факторами, например, устанавливаемыми размерами сокращения персонала или частотой реализации данной процедуры, а также субъективно-психологическими факторами, к которым, в частности, относится степень благоприятности/неблагоприятности «фоновых» межличностных отношений в трудовом коллективе, имевших место до сокращения. В исследованном случае очень позитивные «фоновые» отношения между людьми усилили остроту переживаний процедуры сокращения персонала.

Данное исследование и сама его проблематика, безусловно, являются практически ориентированными, хотя в целом акцент сознательно сделан на изложении научных результатов исследования. Однако следует признать, что не менее интересной, чем научная задача, может стать в перспективе задача практическая — разработка конкретных и научно обоснованных рекомендаций руководящему составу организаций, а также рядовым работникам. Данные о психологических проблемах и последствиях частичного сокращения персонала полезны также для специалистов в области организационно-управленческого консультирования.

## Литература

---

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль, 1983.
2. Бригадная форма организации труда в разных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.



3. Бутырская Т.Н. Перспективное планирование экономического и социального развития и коллективные формы организации труда. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1989.
4. Васильева И.И. Влияние организационной структуры коллектива на его организационный климат // Организационно-управленческая психология: Проблемы и перспективы: Материалы конференции. Ч. 1. Ростов-на-Дону, 1990. С. 54 – 58.
5. Гительмахер Р.Б., Коголовская А.С., Марушкин Ю.Б. Конфликт: социально-психологический аспект. Иваново, 1995.
6. Гребнев Е.Т. Управленческие нововведения. М.: Экономика, 1984.
7. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996.
8. Доманин А.Б. Социально-экономические аспекты управления коллективными формами организации труда: (На примере предприятий сельхозмашиностроения): Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Кемерово, 2001.
9. Журавлев А.А. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений: Дис. в виде научного доклада ... д-ра психол. наук. М., 1999.
10. Карякин А.М. Совершенствование управления предприятиями в сфере наукоемкого производства и инновационной деятельности на основе концепции рабочих команд. Иваново: ИГЭУ, 1998.
11. Кириенко В.В. Коллективные (бригадные) формы организации труда в промышленности: проблемы и перспективы развития: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Минск, 1990.
12. Колтунова Ю.И. Формы жизнедеятельности сельских жителей как объект аграрной политики государства. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Тюмень, 1997.
13. Лебедев А.Н., Лаврененко И.И. Прогнозирование межличностных конфликтов в условиях нововведений // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива. М.: ИП АН СССР, 1989.
14. Лекции по методике конкретных социальных исследований / Под ред. Г.М. Андреевой. М.: МГУ, 1972.
15. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Под ред. А.Ф. Кудряшова. Петрозаводск: Петроком, 1992.
16. Малюченко Г.Н. Проблемы группового обучения конструктивному поведению в конфликтах // Проблемы психологии профессиональной деятельности кадров государственной службы. М., 1996. С. 85 – 92.
17. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. М.: Дело, 1998.
18. Методы социальной психологии / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Л.: АГУ, 1977.
19. Мошнов А.Н. Коллективные формы труда в системе производственных отношений социализма: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Л., 1989.
20. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. М.: Педагогика, 1981.
21. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. Л.: Наука, 1981.

22. Перлаки И. Нововведения в организациях. Пер. со словац. М.: Экономика, 1981.
23. Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в трудовом коллективе в условиях организационно-экономического нововведения. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1991.
24. Проблемы экономической психологии. Т. 1. / Отв. ред. А.А. Журавлев, А.Б. Купрейченко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
25. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании. М.: Владос, 1996.
26. Сацков Н.Я. Методы и приемы деятельности менеджеров и бизнесменов. М., 1993.
27. Свенцицкий А.А. Психология управления организациями: Учебное пособие. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999.
28. Советова О.С. Инновации: теория и практика. СПб., 1997.
29. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997.
30. Совместная деятельность: методология, теория, практика / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988.
31. Социальная психология экономического поведения / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1999.
32. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
33. Социально-психологические аспекты менеджмента. Теоретический курс авторизованного изложения / Под ред. Л.К. Холоповой. М.: МЭГУ, 1993.
34. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.А. Журавлев. М.: Наука, 1987.
35. Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989.
36. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987.
37. Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения / Под ред. Е.В. Шороховой, И.О. Зотовой. М.: Наука, 1979.
38. Социально-психологический климат первичного трудового коллектива: диагностика и пути оптимизации / Под ред. А.И. Щебетенко. Киев, 1986.
39. Федорова О.К. Традиционные формы коллективного труда в России: социологический анализ: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2002.
40. Шелепов В.М. Роль управленческой деятельности в оптимизации социально-психологического климата производственного коллектива: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Алма-Ата, 1986.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

**ПРОГРАММА ОПРОСА РАБОТНИКОВ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ  
ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
В УСЛОВИЯХ ЧАСТИЧНОГО СОКРАЩЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Уважаемые дамы и господа!

Институт психологии Российской Академии Наук совместно с Институтом Молодежи проводят социально-психологическое исследование проблем, связанных с частичным сокращением персонала в организации. Исследование носит чисто научный характер.

Ваше мнение для нас очень важно! Поэтому просим Вас ответить на наши вопросы. Постарайтесь выразить свое мнение, как можно точнее. Возможные варианты ответов даются непосредственно после вопросов. Пожалуйста, будьте внимательны и не пропускайте вопросы.

Мы рассчитываем на Ваши искренние и подробные ответы.

**1. Что Вас привлекает в Вашей работе?**

Пожалуйста, прочитав весь список, выберите три наиболее привлекательных для Вас условия. Рядом с самым важным из них поставьте цифру 1, следующими по важности — 2 и 3.

|  |  |
|--|--|
| возможность общения с интересными людьми |  |
| заработная плата                         |  |
| местонахождение работы                   |  |
| трудовой коллектив                       |  |

|   |  |
|---|--|
| режим работы                                    |  |
| возможность пользоваться определенными льготами |  |
| оформление рабочего места                       |  |
| что еще? (напишите)                             |  |

**2. Как вы оцениваете отношения, сложившиеся в Вашем трудовом коллективе?**

Отметьте, пожалуйста, Вашу оценку, зачеркнув соответствующую цифру на 7-бальной шкале.

|              |        |            |         |               |   |   |
|--------------|--------|------------|---------|---------------|---|---|
| 1            | 2      | 3          | 4       | 5             | 6 | 7 |
| очень плохие | плохие | ни плохие, | хорошие | очень хорошие |   |   |
|              |        | ни хорошие |         |               |   |   |

**3. Что Вас наиболее не устраивает в Ваших условиях труда?**

Пожалуйста, прочитав весь список, выберите три наиболее важных для Вас условия. Рядом с самым непривлекательным из них поставьте цифру 1, со следующими из того, что Вас не устраивает, — 2 и 3.

- местонахождение работы
- трудовой коллектив
- заработная плата

- режим работы
- оформление рабочего места
- возможность общения с интересными людьми
- возможность пользоваться определенными льготами
- что еще? (напишите) \_\_\_\_\_

**4. Оцените, пожалуйста, степень эмоциональной напряженности отношений между людьми в Вашем коллективе.**

Отметьте Вашу оценку, зачеркнув соответствующую цифру на 7-балльной шкале.

|               |   |   |   |   |   |   |   |  |  |               |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|---------------|
| очень высокая |   |   |   |   |   |   |   |  |  | очень низкая  |
| напряженность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |  | напряженность |

**5. Оцените, пожалуйста, степень Вашей удовлетворенности работой в настоящее время:**

Отметьте Вашу оценку, зачеркнув соответствующую цифру на 7-балльной шкале.

|                |   |   |   |   |   |   |   |  |  |              |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--------------|
| полностью      |   |   |   |   |   |   |   |  |  | полностью    |
| неудовлетворен | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |  | удовлетворен |

**6. Как Вы оцениваете прошедшее сокращение персонала в Вашей организации?**

- сокращение не привело к поставленным целям
- сокращение было проведено неумело
- сокращение можно было не проводить
- сокращение было продуманным
- сокращение привело к желаемым результатам
- как еще? \_\_\_\_\_

**7. Какие, по Вашему мнению, причины привели к необходимости сокращения персонала в Вашей организации?**

- политическая (ситуация, сложившаяся в России за последние годы)
- организационная (неспособность руководства должным образом организовать производственный процесс)
- экономическая (неплатежеспособность заказчиков)
- административная (позиция руководства)
- психологическая (несовместимость сотрудников в коллективе)
- какая еще? \_\_\_\_\_

**8. Насколько, по Вашему мнению, было необходимо сокращение персонала?**

Отметьте, пожалуйста, Вашу оценку, зачеркнув соответствующую цифру на 7-балльной шкале.

|                 |   |   |   |   |   |   |   |  |  |            |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|------------|
| не было никакой |   |   |   |   |   |   |   |  |  | совершенно |
| необходимости   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |  | необходимо |

**9. Знаете ли Вы людей, которые ушли из Вашей организации по собственному желанию в период сокращения?**

— да — нет — затрудняюсь ответить

**10. Что, по Вашему мнению, было причиной их ухода?**

Если, на Ваш взгляд, существовало несколько причин, то поставьте цифру 1 около наиболее важной из них, цифру 2 — рядом со следующей по важности и т. д.

- наличие более высоко оплачиваемой работы на другом предприятии
- неудовлетворенность психологической атмосферой в коллективе в тот период времени
- неудовлетворенность заработной платой
- неудовлетворенность условиями труда
- неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе
- желание изменить содержание деятельности
- неудовлетворенность взаимоотношениями с руководством
- что еще? \_\_\_\_\_

**11. Поддерживаете ли Вы отношения с людьми, которые в результате реорганизации были сокращены?**

— да, очень тесные — да, время от времени — нет

**12. Какие причины, по Вашему мнению, лежали в основе выбора кандидатов для сокращения?**

Если, на Ваш взгляд, существовало несколько причин, то поставьте цифру 1 около наиболее важной из них, цифру 2 — рядом со следующей по важности и т. д.

- несоответствие профессиональных качеств выполняемой работе
- особенности характера сотрудника
- возрастные данные
- наличие дополнительного источника дохода
- недобросовестное отношение к работе
- недоброжелательное отношение к сотрудникам
- конфликт с руководством
- какие еще? \_\_\_\_\_

**13. Оцените, пожалуйста, насколько справедливым, на Ваш взгляд, было решение о сокращении конкретных сотрудников?**

Отметьте Вашу оценку, зачеркнув соответствующую цифру на 7-балльной шкале.

|               |   |   |   |   |   |   |   |  |  |             |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|--|--|-------------|
| полностью     |   |   |   |   |   |   |   |  |  | полностью   |
| несправедливо | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  |  | справедливо |

**14. Какие личностные качества Вашего непосредственного руководителя проявились наиболее ярко в процессе сокращения сотрудников?**

Отметьте, пожалуйста, Вашу оценку, зачеркнув соответствующую цифру на каждой представленной шкале.

|                |   |   |   |   |   |   |   |                                    |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|------------------------------------|
| нетерпимость   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | лояльность                         |
| конфликтность  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | умение идти<br>на компромисс       |
| скрытность     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | открытость по<br>отношению к людям |
| непорядочность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | порядочность                       |
| жесткость      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | человечность                       |

**15. Менялось ли Ваше отношение к работе в период сокращения?**

— да — нет

Если «да», то оцените, пожалуйста, каким стало Ваше отношение к работе:

очень плохое 1 2 3 4 5 6 7 очень хорошее

**16. Менялось ли Ваше отношение к сотрудникам в период сокращения?**

— да — нет

Если «да», то оцените, пожалуйста, каким стало Ваше отношение к сотрудникам (коллегам):

очень плохое 1 2 3 4 5 6 7 очень хорошее

**17. Менялось ли Ваше отношение к руководству в период сокращения?**

— да — нет

Если «да», то оцените, пожалуйста, каким стало Ваше отношение к руководству:

очень плохое 1 2 3 4 5 6 7 очень хорошее

**18. Хотели бы Вы в настоящий момент поменять свое место работы?**

— да — нет — затрудняюсь ответить

*Спасибо Вам за участие!*



## ГЛАВА 20 ДИНАМИКА ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ЛИЧНОСТИ О СЕБЕ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ\*

### Введение

---

**Постановка проблемы.** В экстремальных условиях жизнедеятельности автономно функционирующих групп возрастает роль состояний психологического комфорта/дискомфорта, переживаемого как отдельным индивидом, так и группой в целом. Эти состояния в значительной степени связаны с характеристиками представления личности о себе. Важность данного психологического феномена объясняется особым местом, которое занимает «образ-Я» в формировании мотивации деятельности и отношения личности к социальному окружению, особенно в условиях ограниченного пространства, когда среда жизни и работы фактически является единой для членов группы. И в этом смысле понятие «совместная жизнедеятельность» наиболее адекватно отражает совокупность возникающих феноменов. Деловые и межличностные отношения в таких условиях переплетаются и интегрируются, тем самым значение оптимального состояния последних для эффективного функционирования групп еще больше возрастает, по сравнению с обычными условиями [1; 2; 9; 10; 14].

В экстремальных условиях жизнедеятельности значительный интерес вызывает исследование устойчивости — динамичности представления личности о себе через ее отношение к другим. С одной стороны, это обусловлено отсутствием строго научных данных, подтверждающих устойчивость «образа-Я» личности

---

\* Глава написана совместно с Е.В. Журавлевой и В.А. Хашенко.

и трудность изменения его характеристик (особенно в экстремальных условиях). С другой, это объясняется возрастанием, по сравнению с обычными условиями, влияния социально-психологических свойств личности на формирование межличностных отношений. Было выдвинуто *предположение*, что усиление экстремальности воздействий различных факторов или ее накопление во времени может приводить к изменению «образа-Я» личности в направлении возрастания лидирующего и снижения зависимого типов отношения личности к другим членам группы [4; 5; 14].

Обоснование данного предположения заключается в том, что в экстремальных условиях жизнедеятельности группы могут усиливаться процессы внутригрупповой поляризации: возрастать как групповая дифференциация, так и групповая интеграция. Однако, когда экстремальность условий жизнедеятельности достигает таких уровней, при которых резко снижается работоспособность членов группы, нарушаются их функциональные состояния, то феномены групповой дифференциации могут развиваться более интенсивно. И в таких условиях члены группы начинают более ориентироваться на свое относительно независимое от других членов группы функционирование, стремятся занять лидирующие позиции в группе, которые обеспечили бы им более высокий уровень приспособления к экстремальным условиям жизнедеятельности. Но так происходит только при сохранении достаточных функциональных возможностей членов группы.

С целью изучения в экстремальных условиях совместной жизнедеятельности «образа-Я» члена группы через его отношение к окружающим было выполнено *экспериментальное* исследование динамики представления личности о себе и особенностей этой динамики в зависимости от опыта доэкспериментального общения (знания или незнания членами группы друг друга), фактора пола и психического состояния испытуемого.

**Программа эксперимента.** Исследование проводилось в рамках лабораторного эксперимента, моделирующего совместную жизнедеятельность группы в условиях частичной депривации сна и относительной социальной изоляции. Эксперимент проводился в два этапа, длительностью семь суток каждый, с перерывом между этапами в одну неделю. Более подробно общая программа исследования приводится в специальной работе [15].

Объект исследования — восемь испытуемых (разного пола), объединенных в две группы численностью по четыре человека.

В группе 1 — трое мужчин и одна женщина. В группе 2 — двое мужчины и две женщины. Члены только второй группы имели длительный опыт взаимного общения. Средний возраст испытуемых — 32,5 года.

Для изучения представления личности о себе применялась методика Т. Лири [11]. Она позволяет оценивать восемь основных типов отношения личности к окружающим: 1 — лидирующий (властный), 2 — независимый (соперничающий); 3 — прямолинейный (упорствующий); 4 — недоверчивый (подозрительный); 5 — скромный (застенчивый); 6 — послушный (зависимый); 7 — сотрудничающий (конвенциональный), 8 — ответственный (альтруистичный). Кроме того, методика позволяет сгруппировать перечисленные типы отношения личности по двум дополнительным основаниям: «независимость — конформность», «общительность — замкнутость». С помощью этой методики были выполнены два «среза» — в первую и вторую неделю исследования.

Психические состояния членов группы изучались с помощью методики диагностики настроения — «Цветописи» [6], а также теста рисуночных ассоциаций С. Розенцвейга [21].

### Динамика представлений личности о себе

Основная гипотеза исследования проверялась через оценку устойчивости/динамичности отдельных составляющих представления личности о себе в условиях негативного влияния экстремальных факторов жизнедеятельности групп. С этой целью сравнивались представления личности о себе в начале и в конце эксперимента. Промежуток между первым и вторым «срезом» составил три недели. Критерием изменчивости отдельных составляющих представления личности о себе через ее отношение к окружающим служили только его сохраняющиеся изменения, проявляющиеся как в целом на выборке, так и в каждой группе в отдельности.

На общей выборке в начале эксперимента испытуемые оценивали себя как скромных, ответственных и сотрудничающих по отношению к окружающим, в том числе членам их группы. Необходимо при этом отметить, что последние два типа отношений являются для испытуемых личностно значимыми. Об этом свиде-

тельствуют высокие значения показателей данных типов отношений в оценках ими «идеального», желаемого образа себя («идеального Я»). Высокий уровень проявления скромного отношения к окружающим в значительной степени был обусловлен особым (предстартовым) психологическим состоянием испытуемых, характеризующимся переживанием предстоящего участия в ответственном, высокозначимом эксперименте. Это состояние проявлялось в доминировании качеств тревожности, неуверенности в себе, робости, а также характеризовалось увеличением показателей по шкале зависимого типа отношений в «образе-Я» испытуемых. Кроме того, «образ-Я» испытуемых также характеризовался конформным, общительным отношением к окружающим и низкой выраженностью доминантности членов группы.

Сравнение отношений личности к окружающим, выявленных по двум экспериментальным замерам, показало ряд качественных и количественных изменений в представлении личности о себе (рис. 20.1). В конце эксперимента прежде всего обратило на себя внимание значимое (на 5%-ом уровне) снижение общего количества характеристик, используемых испытуемыми для описания

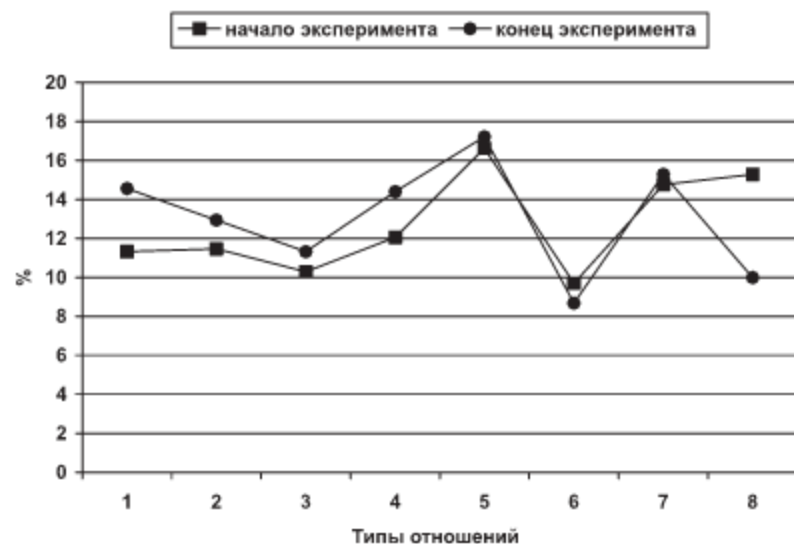


Рис. 20.1. Выраженность типов отношения личности к окружающим в начале и конце эксперимента в целом по выборке (названия типов см. выше по тексту)

себя. Этот результат может свидетельствовать о тенденции к «схематизации образа-Я» личности в экстремальных условиях жизнедеятельности. Данный факт, по-видимому, связан с возрастанием потребности в минимизации усилий с целью поддержания оптимальной работоспособности, а также со снижением избирательности и объема внимания испытуемых вследствие ухудшения их функционального состояния к концу эксперимента. Кроме того, наблюдались изменения как общего профиля «образа-Я», так и отдельных психологических типов отношений. В конце эксперимента испытуемые характеризовали свое отношение к окружающим, с одной стороны, как скромное и сотрудничающее (это совпадает с началом эксперимента), с другой — как лидирующее и недоверчивое. Установленные качественные изменения общего профиля представлений личности о себе интерпретируются как обусловленные рядом изменений в показателях по отдельным типам отношений. Кратко остановимся на их анализе.

Прежде всего необходимо отметить значимое увеличение доли утверждений в самооценках испытуемых, характеризующих лидирующий и соперничающий типы отношения к окружающим. Снижается также выраженность в «образе-Я» личности показателей по шкале ответственного типа отношения. Таким образом, динамика «образа-Я» характеризуется возрастанием доминантности и снижением доброжелательности личности по отношению к членам группы. Личность оценивает себя как уверенную, замкнутую и независимую по отношению к окружающим членам группы. Данный факт можно интерпретировать в целом как усиление отрицательной модальности «образа-Я» испытуемых в связи с тем, что субъективная значимость (желательность) этих характеристик и их реальная оценка в значительной степени не совпадают. В ходе эксперимента динамика «идеального Я» имела противоположную тенденцию: снижалась субъективная желательность для испытуемых независимого, замкнутого типов отношения к окружающим, но повышалась значимость ответственного и зависимого типов. Отметим, что, по сравнению с началом эксперимента, увеличилось расхождение между представлением личности о себе и «идеальным Я» испытуемых в конце эксперимента. На наш взгляд, этот результат может свидетельствовать о развитии внутриличностного конфликта как результата возрастающего расхождения «реального» и «желаемого Я».

Следовательно, в экстремальных условиях жизнедеятельности группы по ряду шкал (трем основным и двум дополнительным) происходят значимые изменения в представлении личности о себе. Однако при этом показатели прямолинейного, скромного, недоверчивого, сотрудничающего и зависимого типов отношений не изменяются. Как показал корреляционный анализ, это может объясняться мотивационными особенностями данной выборки испытуемых — их выраженной ориентацией на свою группу в целом и на взаимодействие с каждым ее членом.

Таким образом, динамика представлений личности о себе в экстремальных условиях жизнедеятельности группы характеризуется следующими *тенденциями*: возрастанием лидирующего и независимого, снижением ответственного типов отношения к окружающим, а также уменьшением конформности и общительности личности. Данные изменения отрицательно влияют на уровень эмоционального состояния группы, на согласие, дружелюбие между ее членами, в целом на успешность межличностного взаимодействия в группе. Выявленная общая динамика «образа-Я» личности через ее отношение к окружающим в экстремальных условиях жизнедеятельности вызывает вопрос о специфике проявления этой динамики в зависимости от различных факторов.

### Представления личности о себе и опыт доэкспериментального группового общения

---

В исследовании специально изучался вопрос: влияет ли в экстремальных условиях (и если влияет, то на динамику каких составляющих компонентов «образа-Я») наличие у членов группы ранее сформированных представлений друг о друге. Было высказано *предположение* о том, что наличие у членов группы опыта доэкспериментального общения и сложившейся системы взаимоотношений способствует большей устойчивости как общего профиля «образа-Я», так и зависимого типа отношений личности к окружающим в период эксперимента. С целью проверки данной гипотезы сравнивались два замера типов отношения личности к окружающим и их динамика у членов групп, не имеющих (группа 1) и имеющих (группа 2) опыт доэкспериментального общения.

В начале эксперимента наиболее выраженными характеристиками самооценки испытуемых *группы 1*, не имеющей опыта



общения, являются следующие типы отношений к окружающим: ответственный, сотрудничающий и независимый. Это отражает, с одной стороны, ориентацию испытуемых на бесконфликтное поведение в группе, с другой — стремление к обособлению как следствие недостаточно сформированных отношений между ее членами. В целом члены данной группы оценивают себя как конформных и общительных людей.

В начале эксперимента «образа-Я» испытуемых *группы 2*, имеющей опыт доэкспериментального общения, характеризуется наиболее выраженными значениями по шкалам скромного (застенчивого) и конвенционального типов отношения к окружающим. Отметим также высокие значения конформности, зависимости и ответственности у членов данной группы. Сравнительный анализ представлений личности о себе в двух изучавшихся группах показывает, что их качественное своеобразие определяется большей выраженностью показателей независимого и ответственного типов отношения в группе 1, не имеющей опыта общения, и скромного и зависимого типов — в группе 2, имеющей опыт общения.

В течение эксперимента динамика «образа-Я» в группах 1 и 2 имеет некоторые различия. В группе 1 наиболее значимые изменения «образа-Я» характеризуются возрастанием недоверчивого, независимого и лидирующего типов отношения, а также снижением в «образе-Я» выраженности зависимого и ответственного типов. Показатели сотрудничающего, прямолинейного и скромного типов отношения испытуемых этой группы остались достаточно устойчивыми. В целом члены первой группы меняют обобщенные типы своего отношения к окружающим с конформного и общительного на независимый и замкнутый (см. рисунок 20.2а).

В отличие от 1-й группы, в группе 2 динамика представлений испытуемых о себе характеризуется увеличением показателей по шкалам прямолинейного, лидирующего и независимого типов отношений, а также снижением — по шкалам скромного (застенчивого) и ответственного типов. Устойчивыми составляющими «образа-Я» членов группы 2 являются показатели недоверчивого, зависимого и сотрудничающего типов отношений к окружающим (см. рис. 20.2б).

Обобщая полученные результаты, можно отметить следующее. В группе 1 изменение «образа-Я» в течение эксперимента связано,

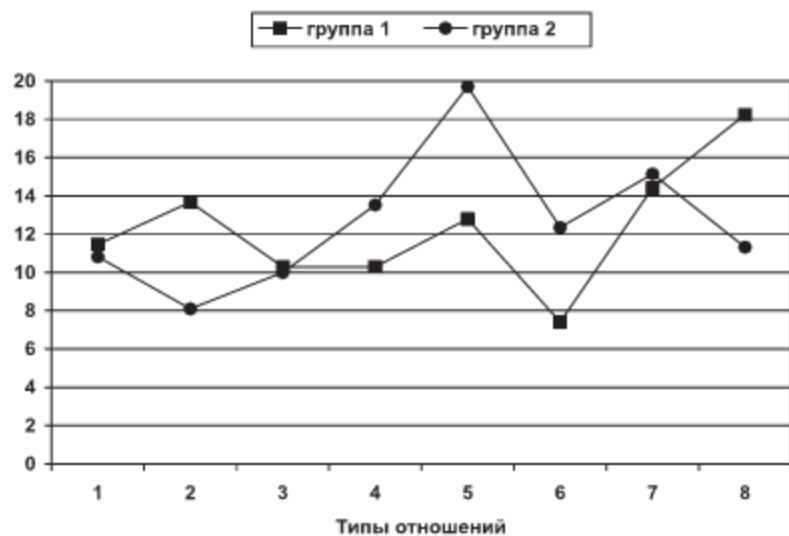


Рис. 20.2а. Выраженность типов отношения личности к окружающим в группе 1, не имеющей опыта общения, и группе 2, имеющей опыт общения, в начале эксперимента (в %)

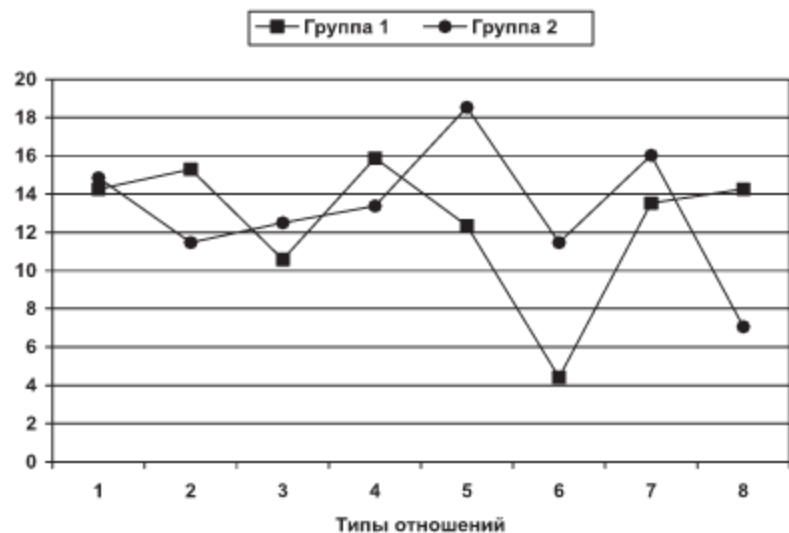


Рис. 20.2б. Выраженность типов отношения личности к окружающим в группе 1, не имеющей опыта общения, и группе 2, имеющей опыт общения, в конце эксперимента (в %)

в первую очередь, с возрастанием недоверчивого и снижением зависимого типов отношения к окружающим, в отличие от группы 2, в которой данные показатели устойчивы. Выделенная ранее общая для всей выборки тенденция изменения представления личности о себе по показателю ответственного типа отношений в группе 1, не имеющей опыта общения, проявляется более выражено. Сравнительный анализ (с помощью ранговой статистики) устойчивости профилей «образа-Я» в изучавшихся группах подтвердил гипотезу о большей устойчивости представления личности о себе во второй, имеющей опыт доэкспериментального общения группе ( $p \leq 0,05$ ). Косвенным подтверждением этого является также тот факт, что отмеченная ранее тенденция к схематизации «образа-Я» в группе 2 не наблюдается.

Следовательно, особенности влияния такого фактора, как «опыт доэкспериментального общения» на отношения личности к окружающим в экстремальных условиях заключаются в следующем. Испытуемые, имеющие опыт общения с другими членами группы, во-первых, отличаются более устойчивым «образом-Я», во-вторых, воспринимают себя как более доверчивых по отношению к другим людям и более зависимых от них, а также склонных к конформному типу отношений к окружающим. Это свидетельствует о существенном влиянии данного фактора на динамику «образа-Я» личности в экстремальных условиях жизнедеятельности группы.

### **Динамика представлений личности о себе и фактор пола**

Исследованию влияния фактора пола на социально-психологические особенности личности в последнее время уделяется значительное внимание [5; 17; 19]. Неоднородность изучавшейся выборки по половому признаку вызвала необходимость специального изучения воздействия фактора пола на динамику представлений личности о себе в экстремальных условиях жизнедеятельности группы. В исследовании сравнивались представления о себе мужчин и женщин в начале и в конце эксперимента. Интересно то, что закономерные различия в представлениях о себе и в динамике этих представлений были выявлены, несмотря на чрезвычайно ограниченное число испытуемых. Объяснение этому состоит в возрастающей роли изучаемого фактора в экстремальных условиях жизнедеятельности.

Кратко остановимся на анализе результатов. Прежде всего следует отметить, что показатели по шкалам доминирующих типов отношения личности к окружающим, характерные для мужчин и женщин, в течение эксперимента сохранились достаточно устойчивыми. И в начале, и в конце эксперимента женщины оценивали себя преимущественно как скромных и недоверчивых по типам отношения к окружающим, а мужчины себя — как лидирующих и сотрудничающих. Имеются половые различия в оценках лидирующего, независимого, ответственного и прямолинейного (выше у мужчин) типов отношений в начале эксперимента, а также в оценках недоверчивого, скромного и зависимого типов (выше у женщин) в течение всего эксперимента.

Таким образом, в течение всего эксперимента мужчины чаще, чем женщины, оценивали себя как независимых и общительных, а женщины — как конформных и замкнутых. Наряду с перечисленными выше тенденциями, динамика «образа-Я», обусловленная фактором пола, характеризуется следующим: в ходе эксперимента у женщин возрастает прямолинейный и снижается скромный и зависимый типы отношения к окружающим; у мужчин возрастают показатели недоверчивого и скромного типов отношений (см. рисунок 20.3). Полученные данные показывают, что динамика представления личности о себе у испытуемых разного пола характеризуется *общей тенденцией* возрастания недоброжелательного отношения к окружающим. Оно выражается в проявлении повышенной агрессивности, сарказма, недовольства друг другом. В целом, обнаруженные изменения свидетельствуют о снижении приспособительных возможностей испытуемых во взаимодействии с ближайшим социальным окружением. Вместе с тем, сравнительный анализ профилей «образа-Я» личности с учетом фактора пола испытуемых показал, что, в отличие от мужчин, «образ-Я» женщин имеет большую устойчивость (достоверно на 5% уровне) в экстремальных условиях. Этот результат, по-видимому, объясняется в целом психологическими особенностями женщин, а именно их более выраженной склонностью к устойчивому проявлению (стабилизации) социальных установок, предпочтений, оценок и т. п.

Следовательно, влияние фактора пола на динамику «образа-Я» в экстремальных условиях жизнедеятельности проявляется, во-первых, в большей устойчивости представлений женщин о себе, во-вторых, в возрастании у женщин прямолинейного

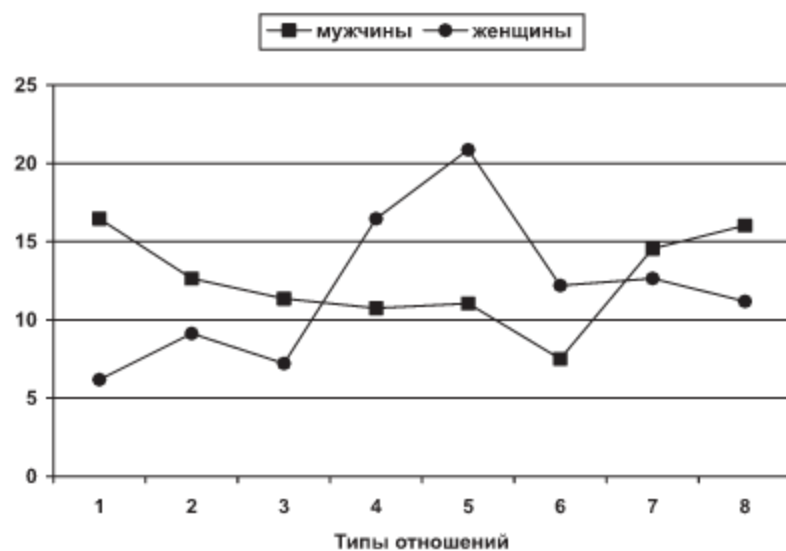


Рис. 3а. Выраженность типов отношения мужчин и женщин к окружающим в начале эксперимента (в %)

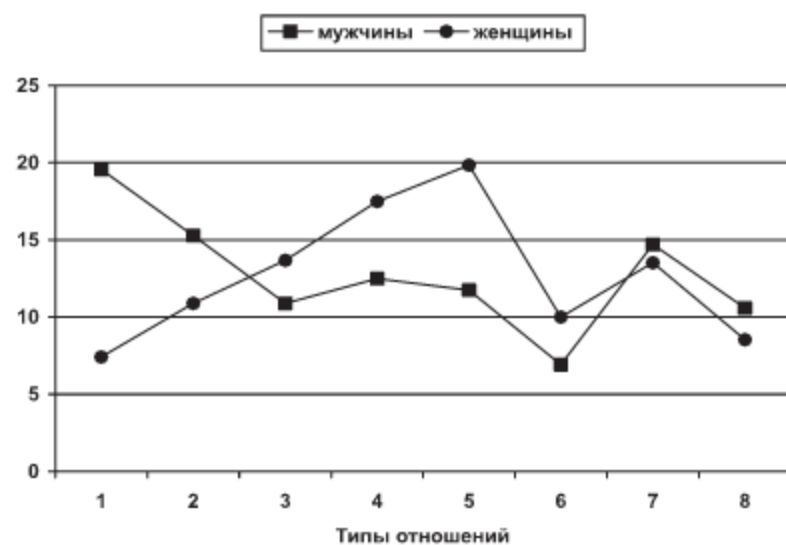


Рис. 3б. Выраженность типов отношения мужчин и женщин к окружающим в конце эксперимента (в %)

и снижении неуверенного и зависимого типов отношения к окружающим, в-третьих, в возрастании недоверчивого и неуверенного типов отношений к окружающим у мужчин.

### **Динамика представлений личности о себе и роль психического состояния**

---

Хорошо известно, что психические состояния оказывают существенное влияние на формирование представлений личности о себе. Экстремальные условия, более того, усиливают воздействие психических состояний на самооценку личности и ее отношение к окружающим [8]. В данном исследовании получено, что изменения психических состояний испытуемых в течение эксперимента характеризуются снижением эмоциональной стабильности, увеличением психической напряженности и фрустрированности личности. К концу эксперимента заметно снижается адекватность некоторых форм поведения испытуемых. Эти данные хорошо согласуются с результатами других исследований [3; 7; 12; 13; 16; 18; 20].

Анализ корреляций между показателями отношений личности к окружающим и психического состояния испытуемых позволил выявить следующее. В первую неделю оценка себя по шкале лидирующего отношения положительно связана с фрустрационной напряженностью и силой «Я» испытуемых, по шкале соперничающего отношения — с показателями настроения личности, по шкале скромного отношения — с проявлением внешнеобвинительных и безобвинительных реакций, по шкале независимого отношения — с фрустрационной напряженностью. Таким образом, в первую неделю показатели психического состояния связаны в основном с наименее представленными характеристиками «образа-Я» личности.

К концу эксперимента влияние психического состояния на самооценку испытуемых возрастает, что проявляется в увеличении количества корреляций с теми типами отношений, которые в первую очередь определяют общий профиль представлений испытуемых о себе. Наибольшее влияние оказывает состояние фрустрационной напряженности личности (около 50% корреляций). Оно отрицательно связано с показателями скромного, сотрудничающего и ответственного типов отношения к окружающим, а также с обобщенными (вторичными) показателями



конформности и замкнутости. Оценка себя по шкале лидирующего типа отношения положительно связана с неадекватной активностью и переживанием радости испытуемого; по шкале прямолинейного типа отношения — с адекватностью поведения. Снижение силы — «Я» личности и ухудшение ее настроения отрицательно влияют на показатели сотрудничающего, ответственного, а также конформного типов отношений к окружающим (см. таблицу 20.1).

**Таблица 20.1**

Извлечение из корреляционной матрицы показателей психического состояния личности и типов ее отношения к окружающим ( $p \leq 0.05$ )

| Тип отношения личности к окружающим | Показатели психического состояния |                |            |             |             |             |
|-------------------------------------|-----------------------------------|----------------|------------|-------------|-------------|-------------|
|                                     | Настроение («Цветопись»)          | по Розенцвейгу |            |             |             |             |
|                                     |                                   | I              | M          | O-D         | E-D         | N-P         |
| I                                   |                                   |                | <u>767</u> | <u>814</u>  | <u>-781</u> |             |
| II                                  | <u>733</u>                        |                |            |             |             |             |
| III                                 |                                   |                |            |             |             | <u>-828</u> |
| IV                                  |                                   |                |            |             |             |             |
| V                                   |                                   | <u>747</u>     | <u>789</u> | <u>-801</u> |             |             |
| VI                                  |                                   |                |            |             |             |             |
| VII                                 |                                   |                |            | <u>-859</u> | <u>803</u>  |             |
| VIII                                | <u>754</u>                        |                |            | <u>-791</u> |             |             |
| Независимость                       |                                   |                |            | <u>711</u>  |             |             |
| Конформность                        |                                   |                |            | <u>-827</u> | <u>763</u>  |             |
| Замкнутость                         |                                   |                |            | <u>-742</u> |             |             |

*Примечание:* цифры над чертой означают достоверные связи между показателями в начале эксперимента (нули и запятые опущены); цифры под чертой — в конце эксперимента.

Обобщая полученные результаты, необходимо отметить, во-первых, то, что психическое состояние испытуемых оказывает существенное влияние на представление личности о себе как в начале, так и в конце эксперимента; во-вторых, что ухудшение состояния испытуемых приводит к усилению его влияния на «образ-Я», причем к концу эксперимента психическое состояние во многом определяет оценку общего профиля отношений испытуемых к окружающим.

## Выводы

---

1. Динамика «образа-Я» личности в экстремальных условиях жизнедеятельности группы характеризуется следующими тенденциями: возрастанием оценок себя как человека соперничающего, склонного к лидерству, независимого и замкнутого, а также снижением ответственного (альтруистического) типа отношения к окружающим.

2. Опыт доэкспериментального общения членов группы тормозит негативное влияние экстремальных условий на самооценку испытуемых и определяет высокие оценки себя по показателям доверительного и зависимого типов отношения к окружающим. При отсутствии у членов группы опыта доэкспериментального общения (группа 1) экстремальные условия приводят к возрастанию недоверчивого и снижению зависимого типов отношения личности к окружающим. Наличие доэкспериментального общения (группа 2) способствует возрастанию прямолинейного и снижению скромного типов отношения личности к окружающим.

3. В экстремальных условиях установлены различия в представлениях испытуемых о себе в зависимости от фактора пола. Женщины оценивают себя по типам отношения к окружающим как более скромных, недоверчивых, зависимых, замкнутых и конформных по сравнению с мужчинами. Последние, в свою очередь, оценивают себя как более лидирующих, сотрудничающих, общительных и независимых людей. Обнаружены также различия в динамике «образа-Я» у испытуемых разного пола: возрастание прямолинейного и снижение независимого типов отношения к окружающим у женщин; возрастание недоверчивого и скромного типов отношения к окружающим у мужчин.

4. Неблагоприятные психические состояния (напряженность, утомление и т. п.) существенно влияют на динамику представления личности о себе, причем к концу эксперимента, т. е. с возрастанием утомления, это влияние значительно возрастает.

## Литература

1. Быстров С.А. Надежность совместной деятельности дежурных смен подводных лодок ВМФ в экстремальных условиях: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1996.
2. Вавилов В.М. Оценка и прогноз психологической совместимости специалистов экстремального профиля: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2001.
3. Групповая психотерапия в комплексе психосоциальной реабилитации детей и подростков, проживающих на территории радионуклидного загрязнения: Методические рекомендации. Минск: Мин. гос. мед. ин-т, 1999.
4. Журавлев А.А., Журавлева Е.В., Хщенко В.А. Динамика представления личности о себе в экстремальных условиях жизнедеятельности группы // Психическая напряженность в трудовой деятельности. М.: ИП АН СССР, 1989. С. 272–288.
5. Журавлева Е.В. Противоречия в динамике межличностных отношений в экстремальных условиях жизнедеятельности группы // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996. С. 72–77.
6. Лутошкин А.Н. «Цветопись» как прием эмпирического изучения психологического климата коллектива // Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С. 162–175.
7. Петрова Г.Д. Особенности жизнедеятельности спасателей в экстремальных условиях: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 1994.
8. Поддубный С.Е. Влияние личностных свойств и психических состояний на интрагрупповую совместимость операторов в экстремальных условиях // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1996. С. 47–53.
9. Румянцева В.И. Общение в экстремальных условиях взаимосвязанной деятельности группы: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л, 1975.
10. Рыбников В.Ю. Психологическая совместимость специалистов экстремального профиля (основы теории и практики квалитметрии). Вып. 3. 2001.
11. Собчик Л.Н. Проблемы личностного взаимодействия в бригаде // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. М.: Наука, 1987. С. 90–101.
12. Сочивко Д.В. Психодинамическая диагностика личности в разных по экстремальности условиях жизнедеятельности // Прикладная психология и психоанализ. М., 2001. № 2. С. 58–70.
13. Сочивко Д.В. Расколотый мир: Опыт анализа психодинамики личности человека в экстремальных условиях жизнедеятельности. М.: Per Se, 2002.

14. Хащенко В.А. Влияние личностных свойств на динамику социально-психологического климата в группе в экстремальных условиях // Социально-психологические и нравственные аспекты изучения личности. М.: ИП АН СССР, 1988. С. 117 – 125.
15. Хащенко В.А. Программа комплексного исследования жизнедеятельности личности и группы в экстремальных условиях // Методики социально-психологической диагностики личности и группы. М.: ИП АН СССР, 1990. С. 170 – 191.
16. Хащенко В.А. Способы разрешения межличностного конфликта в экстремальных условиях жизнедеятельности // Психологический журнал. 1993. Т. 14. № 3. С. 38 – 46.
17. Хащенко В.А., Хащенко Н.Н. Влияние фактора пола на формирование личности руководителя производственного коллектива // Перестройка социально-экономической жизни и промышленная социология. Курган, 1988. С. 125 – 126.
18. Хащенко Н.Н. Социально-психологические факторы жизнедеятельности личности в условиях постоянного проживания на радиоактивно загрязненных территориях // Современная психология: состояние и перспективы исследований. Часть 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 249 – 259.
19. Чугунова Э.С. Социально-психологические особенности творческой активности инженеров. Л.: ЛГУ, 1986.
20. Щербина А.В. Повышение эффективности деятельности руководителей в экстремальных управленческих ситуациях: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1997.
21. Экспериментально-психологическая методика изучения фрустрационных реакций. Л., 1984.

## ГЛАВА 21 ОТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТИ К НЕБЛАГОПРИЯТНЫМ УСЛОВИЯМ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПЕРИОД РАДИКАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ (КРИЗИСА)

### Введение

---

*Постановка проблемы.* В настоящее время в социально-психологических и социологических исследованиях отмечается тенденция выделения и последующего анализа конкретных условий жизнедеятельности социальных групп, а также изучения отношения к этим условиям представителей различных социальных категорий населения. Среди многочисленных факторов совместной жизнедеятельности групп чаще всего изучаются фактора политические и экономические, однако в последние годы заметное место стали занимать организационно-управленческие, экологические и некоторые др. Дифференцированный и относительно автономный анализ различных условий жизнедеятельности во многом определяется спецификой и внутренними закономерностями развития политической, экономической, организационной, экологической и других отраслей психологии.

Естественно, что дифференцированное изучение влияния различных непсихологических условий совместной жизнедеятельности на социально-психологические явления возможно лишь условно, так как исследователи согласны с положением о тесной взаимосвязи политических, экономических, организационно-управленческих, экологических и других проблем, которые в реальной жизни переживаются личностью одновременно. Данное исследование отношения личности к различным неблагоприятным факторам жизнедеятельности было выполнено в сентябре – октябре 1998 г., т.е. в период острого экономического кризиса в России, наступившего после дефолта 17 августа 1998 г.

В 90-е годы XX в. в отечественной психологии интенсивно разрабатывались психологические проблемы поведения и деятельности человека, а также совместной деятельности трудовых групп в кризисных условиях, которые были характерны для российской экономики. Появились специальные термины «психология кризисной организации», «психология кризисного периода», «психология нестабильной экономической среды» и т. д., которые описывали многообразные психологические феномены, типично возникающие в неблагоприятных условиях жизнедеятельности личности, групп и общества в целом [6; 9; 13; 15; 22]. В этот же исторический период в науке управления сформировалось также научно-практическое направление, связанное с антикризисным управлением предприятиями, организациями, регионами и т. д. [1 – 5; 12; 16; 18; 20; 21]. В структуре данного направления важнейшее место занимают психологические проблемы [7; 10; 14; 19].

*Основная гипотеза исследования* заключается в том, что в обычных, традиционно сложившихся условиях жизнедеятельности перечисленные факторы слабее дифференцируются (разделяются, сравниваются и т. п.) в сознании как отдельных личностей, так и в целом социальных групп; более того, они вообще могут недостаточно ими осознаваться. В условиях же определенных радикальных изменений, преобразований, причем различных по своему содержанию (это могут быть, например, события политического, экономического или экологического содержания, существенно меняющие условия жизнедеятельности личности и группы), степень дифференциации роли различных факторов в сознании людей резко возрастает. При этом эмоционально острее осознание влияния условий наступает прежде всего когда они оказываются неблагоприятными. Из большой совокупности факторов совместной жизнедеятельности начинают выделяться главные, определяющие условия жизни личности и группы. Индивиды выстраивают значимость различных факторов, оценивают их, ранжируют и сравнивают друг с другом. Таким образом, в период острого экономического кризиса в России, при структурировании в сознании личности различных условий жизнедеятельности, экономические факторы, предположительно, занимают приоритетные места, причем заметно опережая по значимости другие условия жизнедеятельности личности и группы.



Основными задачами данного исследования были следующие:

- определить значимость различных факторов жизнедеятельности личности в период радикальных экономических изменений (кризиса);
- провести сравнительный анализ значимости различных условий жизнедеятельности для определенных социально-демографических групп населения (с учетом факторов пола, возраста, семейного положения, наличия-отсутствия детей);
- выявить структуру неблагоприятных факторов жизнедеятельности личности в период острого экономического кризиса.

**Объект и методика исследования.** В исследовании использовался стандартизированный анкетный опрос с элементами интервью, проводимый по форме «лицом к лицу». В опросе, выполненном под нашим научным руководством А.Ю. Гусевой, приняло участие городское население Москвы и Московской области (всего 200 человек). Выборка была разнородной по перечисленным выше социально-демографическим переменным. Респондентов просили оценить по 5-балльной шкале уровень значимости для них различных условий жизнедеятельности в настоящее время, которые были представлены совокупностью из 15-ти факторов (политических, экономических, социальных, правовых, экологических и т. д.), в целом определяющих жизнедеятельность личности.

Среди использованных в данном исследовании факторов-условий жизнедеятельности личности встречаются две основных их категории: а) факторы жизнедеятельности российского общества в целом, опосредствованно относящиеся к каждой личности как члену данного общества (например, состояние отечественного производства, здравоохранения, образования, науки, культуры, глобальной окружающей среды и т. п., — всего использовалось 9 таких факторов); б) факторы, непосредственно оказывающие влияние на жизнедеятельность личности (например: инфляция, рост цен на необходимые товары, загрязнение среды в регионе проживания, задержка выплат зарплат и пенсий и т. п. — всего 6 таких факторов-условий жизнедеятельности).

Совокупность условий была выбрана в большой степени под влиянием других социально-психологических и социально-эко-

номических исследований [8; 11; 17]. В процессе выполнения работы возникла специальная дополнительная задача, связанная с поиском новых значимых факторов жизнедеятельности личности, которые не учитывались в исследовании.

### **Факторы жизнедеятельности личности в период острого экономического кризиса**

Обобщенные (усредненные) по всей выборке результаты оценки значимости различных условий жизнедеятельности личности приведены в таблице 21.1.

**Таблица 21.1**

Значимость для личности различных факторов ее жизнедеятельности в период острого экономического кризиса (баллы)

| Присвоенный ранг | Фактор жизнедеятельности личности         | Среднее значение |
|------------------|---|------------------|
| 1                | Неопределенность будущего детей           | 4.190            |
| 2                | Инфляция, рост цен на необходимые товары  | 4.095            |
| 3                | Падение отечественного производства       | 4.050            |
| 4                | Состояние здравоохранения                 | 3.975            |
| 5                | Загрязнение среды в регионе проживания    | 3.950            |
| 6                | Задержка выплат зарплат и пенсий          | 3.935            |
| 7                | Рост преступности в регионе               | 3.930            |
| 8                | Состояние образования, науки, культуры    | 3.905            |
| 9                | Загрязнение глобальной окружающей среды   | 3.704            |
| 10               | Угроза потерять работу, безработица       | 3.730            |
| 11               | Отсутствие целей развития общества        | 3.603            |
| 12               | Нарушение законодательства в обществе     | 3.540            |
| 13               | Межнациональные конфликты в обществе      | 3.330            |
| 14               | Международная ситуация и положение России | 3.215            |
| 15               | Рост числа беженцев и переселенцев        | 3.165            |

Результаты выполненного исследования показали следующее. *Во-первых*, в условиях острого экономического кризиса наиболее ярко проявляются переживания, связанные с осознанием его возможных отсроченных последствий, которые прежде всего могут сказаться в перспективе на жизнедеятельности самой личности и ее семьи (например, в виде неопределенности будущего детей). Несколько ниже по значимости, по сравнению с первым, переживаются неблагоприятные условия, непосредственно вызванные в сознании людей экономическим кризисом: рост цен на необходимые товары (2 ранг), падение отечественного производства (3 ранг), задержка выплат зарплат и пенсий (6 ранг), угроза потерять работу и безработица (10 ранг). Данный факт, по-видимому, объясняется наличием опыта проживания личности в экономически неблагоприятных условиях, накопленного в первой половине 90-х годов, — период не менее, а даже более радикальных экономических изменений. Поэтому перспектива жизнедеятельности семьи (детей) оценивается более значимо.

*Во-вторых*, представленный в таблице 21.1 ранжированный по значимости ряд различных факторов жизнедеятельности личности в условиях острого экономического кризиса является высокодостоверным: каждый последующий ранг значимость того или иного фактора отличается от предыдущего на уровне достоверности, превышающем 0.01.

*В-третьих*, многие факторы жизнедеятельности оцениваются и переживаются респондентами как тесно связанные друг с другом: различия между средними значениями субъективного «веса» значимости каждого последующего фактора по сравнению с предыдущим неодинаковы, однако средние оценки значимости наиболее близки в группе факторов с присвоенными рангами №№ 2 — 8. Исключение при этом составляет фактор с первым рангом и те, которые имеют ранги ниже восьмого (9 — 15 ранги). В совокупность связанных условий жизнедеятельности входят по содержанию экономические (2-й, 3-й и 6-й ранги), социальные (4-й и 8-й ранги), экологический (5-й ранг) и правовой (7-й ранг) факторы.

*В-четвертых*, внутри группы сходных друг с другом условий жизнедеятельности как более значимые оцениваются именно те, которые ближе касаются личности, с которыми она реально взаимодействует. Об этом свидетельствует то, что значимость

будущего детей (1-й ранг) стоит значительно выше, чем будущего общества (11-й ранг); значимость роста цен на необходимые товары (2-й ранг) — несколько выше, чем состояние отечественного производства (3-й ранг); значимость экологической среды в регионе проживания (5 ранг) — выше, чем состояние глобальной окружающей среды (9-й ранг); значимость роста преступности в регионе (7-й ранг) — выше, чем в целом нарушение законодательства в обществе (12-й ранг), и т.п.

### **Значимость неблагоприятных условий жизнедеятельности для социально-демографических групп населения**

Полученные данные позволили выявить некоторые *возрастные особенности* оценки личностью неблагоприятных факторов жизнедеятельности в период экономического кризиса в российском обществе (таблица 21.2).

*Во-первых*, респонденты более старшего поколения (старше 50 лет) оценивают значимость изучавшихся факторов несколько выше ( $M = 3.9$ ), чем другие возрастные группы (до 30 лет  $M = 3.636$ , а для респондентов 31 — 50 лет  $M = 3.769$ ). Фактически получена достоверная положительная связь между возрастом респондентов и их оценками значимости условий жизнедеятельности в период экономического кризиса.

*Во-вторых*, выявлены некоторые различия и в порядке убывания значимости условий жизнедеятельности для различных возрастных групп. Так, падение отечественного производства оценивается как наиболее значимый фактор жителями московского региона в возрасте до 30 лет, а наиболее низко (по рангу и среднему значению) — москвичами от 30 до 50 лет, хотя именно последние составляют наиболее трудоспособное население. Неопределенность будущего детей респонденты в возрасте старше 50 лет оценивают как наиболее значимый фактор, у остальной части выборки он находится на 2-м месте. Задержка выплат зарплат и пенсий наиболее значимо переживается населением в возрасте от 30 до 50 лет (3-й ранг), в отличие от москвичей до 30 лет (7-й ранг) и свыше 50 лет (9-й ранг). То, что опрошенные старше 50 лет оценивают данный фактор так низко, скорее всего, объясняется особенностями выборки, в которой доминируют работающие респонденты, в том числе и пенсионеры. Задержку выплат

Таблица 21.2

Распределение значимости условий жизнедеятельности в разных возрастных группах в период острого экономического кризиса

| №                  | Фактор жизнедеятельности личности          | до 30 лет |                  | от 31 до 50 лет |                  | св. 50 лет |                  |
|--------------------|--|-----------|------------------|-----------------|------------------|------------|------------------|
|                    |  | ранг      | среднее значение | ранг            | среднее значение | ранг       | среднее значение |
| 1.                 | Падение отечественного производства        | 1         | 4.137            | 8               | 3.844            | 4          | 4.240            |
| 2.                 | Неопределенность будущего детей            | 2         | 4.000            | 2               | 4.143            | 1          | 4.540            |
| 3.                 | Загрязнение среды в регионе проживания     | 3         | 3.767            | 6               | 3.909            | 6          | 4.060            |
| 4.                 | Инфляция, рост цен на необходимые товары   | 4         | 3.890            | 1               | 4.195            | 3          | 4.240            |
| 5.                 | Состояние здравоохранения                  | 5         | 3.877            | 5               | 3.987            | 5          | 4.100            |
| 6.                 | Угроза потерять работу, безработица        | 6         | 3.836            | 10              | 3.805            | 12         | 3.460            |
| 7.                 | Задержка выплат зарплат и пенсий           | 7         | 3.767            | 3               | 4.130            | 9          | 3.880            |
| 8.                 | Рост преступности в регионе                | 8         | 3.726            | 7               | 3.896            | 2          | 4.280            |
| 9.                 | Состояние образования, науки, культуры     | 9         | 3.658            | 4               | 4.039            | 6          | 4.060            |
| 10.                | Загрязнение глобальной экологической среды | 10        | 3.589            | 9               | 3.818            | 10         | 3.840            |
| 11.                | Отсутствие целей развития общества         | 11        | 3.500            | 12              | 3.468            | 8          | 3.960            |
| 12.                | Нарушение законодательства в обществе      | 12        | 3.315            | 11              | 3.584            | 11         | 3.800            |
| 13.                | Межнациональные конфликты в обществе       | 13        | 3.205            | 13              | 3.403            | 13         | 3.400            |
| 14.                | Международная ситуация и положение России  | 14        | 3.192            | 15              | 3.143            | 14         | 3.360            |
| 15.                | Рост числа беженцев и переселенцев         | 15        | 3.082            | 14              | 3.169            | 15         | 3.280            |
| Средняя значимость |  | 3.636     |                  | 3.769           |                  | 3.900      |                  |

пенсий (основного, а часто и единственного источника дохода) неработающие пенсионеры, особенно жители городов Московской области, переживают очень тяжело. Также выявлены различия в оценке роста преступности как неблагоприятного фактора жизнедеятельности. Особенно остро его переживают москвичи в возрасте старше 50 лет (2-й ранг), от 31 до 50 лет — 7 ранг, до 30 лет — 8 ранг.

Выявились различия в оценках значимости неблагоприятных факторов жизнедеятельности у мужчин и женщин.

Обнаружено, что женщины оценивают значимость изучавшихся факторов в целом выше ( $M = 3.898$ ), чем мужчины ( $M = 3.580$ ). Имеется также разница в группах мужчин и женщин и в распределении конкретных условий жизнедеятельности в порядке убывания их значимости. У мужчин на первом месте находится фактор «инфляция, рост цен», а у женщин — «неопределенность будущего детей» (таблица 21.3). У мужчин же фактор «неопределенность будущего детей» находится на втором месте, однако его значимость оценивается ими всего примерно на 0.5 балла ниже, чем женщинами. Данное различие достоверно подтверждается Т-критерием Стьюдента ( $T = 2.417$ ,  $p = 0.01$ ). Скорее всего, это объясняется принятыми ролями, которые в большинстве случаев выполняются мужчинами и женщинами в семье: роли «кормильца, зарабатывающего деньги» и «матери».

Состояние здравоохранения выступает у женщин на 3 месте, а у мужчин — на 5 ( $T = 2.506$ ,  $p = 0.01$ ); задержка выплат зарплат и пенсий у женщин оценивается 4 рангом, у мужчин — 8 ( $T = 2.982$ ,  $p = 0.01$ ); загрязнение глобальной окружающей среды у женщин — 9 рангом, у мужчин — 12 рангом ( $T = 3.331$ ,  $p = 0.01$ ).

Таким образом, задержка выплат зарплат и пенсий, состояние здравоохранения, загрязнение глобальной окружающей среды более значимы для женщин, чем для мужчин. У мужчин, кроме перечисленных условий, наиболее значимыми выступают рост преступности и угроза потерять работу, безработица. Особо нужно подчеркнуть выделенные различия в оценке значимости загрязнения глобальной окружающей среды (достоверность  $p \leq 0.01$ ).

Как и предполагалось в исследовании, в целом неблагоприятные факторы жизнедеятельности являются более значимыми для семейных респондентов ( $M = 3.795$ ), чем для несемейных ( $M = 3.630$ ). Существуют различия и в распределении значи-



Таблица 21.3

Распределение значимости условий жизнедеятельности личности с учетом фактора пола

| №                  | Фактор жизнедеятельности личности          | мужчины |                  | женщины |                  |
|--------------------|--|---------|------------------|---------|------------------|
|                    |  | ранг    | среднее значение | ранг    | среднее значение |
| 1.                 | Инфляция, рост цен на необходимые товары   | 1       | 4.034            | 6       | 4.144            |
| 2.                 | Неопределенность будущего детей            | 2       | 3.933            | 1       | 4.396            |
| 3.                 | Рост преступности в регионе                | 3       | 3.787            | 8       | 4.045            |
| 4.                 | Угроза потерять работу, безработица        | 4       | 3.753            | 10      | 3.712            |
| 5.                 | Падение отечественного производства        | 5       | 3.730            | 2       | 4.306            |
| 6.                 | Состояние здравоохранения                  | 6       | 3.730            | 3       | 4.171            |
| 7.                 | Загрязнение среды в регионе проживания     | 7       | 3.697            | 4       | 4.153            |
| 8.                 | Задержка выплат зарплат и пенсий           | 8       | 3.663            | 4       | 4.153            |
| 9.                 | Состояние образования, науки, культуры     | 9       | 3.663            | 7       | 4.099            |
| 10.                | Отсутствие целей развития общества         | 10      | 3.517            | 11      | 3.673            |
| 11.                | Нарушение законодательства в обществе      | 11      | 3.427            | 12      | 3.631            |
| 12.                | Загрязнение глобальной экологической среды | 12      | 3.404            | 9       | 4.009            |
| 13.                | Межнациональные конфликты в обществе       | 13      | 3.213            | 13      | 3.423            |
| 14.                | Международная ситуация и положение России  | 14      | 3.090            | 14      | 3.315            |
| 15.                | Рост числа беженцев и переселенцев         | 15      | 3.067            | 15      | 3.243            |
| Средняя значимость |  | 3.580   |                  | 3.898   |                  |

мости отдельных факторов, причем наиболее принципиальная разница обнаружена в значимости состояния здравоохранения (у семейных его субъективный «вес» значительно выше) и падения отечественного производства (здесь, наоборот, выше значимость у несемейных респондентов). Естественно также и то, что неопределенность будущего детей семейными оценивается самым высоким первым рангом, по сравнению с третьим рангом в группе несемейных респондентов (таблица 21.4).

Однако, несмотря на отмеченные различия, по большому числу факторов получены близкие или даже одинаковые оценки, например: рост цен (2-й ранг), загрязнение среды в регионе проживания (4–5 ранги), рост преступности в регионе (5–6 ранги), загрязнение глобальной окружающей среды (9–10 ранги), отсутствие целей развития общества (11 ранг) и т. п. Интересно отметить, что сходство в оценках изучавшихся факторов семейными и несемейными респондентами постепенно возрастает в связи со снижением значимости конкретных условий жизнедеятельности, а в диапазоне 10–14 рангов они становятся практически совпадающими. В группе же более значимых факторов (с рангами 1–9) достоверные различия обнаруживаются.

Аналогичные (только более четко выраженные) закономерности в оценках значимости условий жизнедеятельности обнаружены и в группах респондентов, *имеющих и не имеющих детей*. Во-первых, имеющие детей в целом более значимо для себя оценивают неблагоприятные условия жизнедеятельности (таблица 21.5), что является совершенно естественным, так как они несут ответственность за семью и особенно за детей. Во-вторых, имеются различия между этими группами и в распределении значимости отдельных факторов, которые в принципе близки к различиям в распределении значимости этих факторов в группах респондентов с разным семейным статусом. То есть сходство обнаружено между группами несемейных и не имеющих детей, а также между семейными и имеющими детей респондентами. Из того же, что является в распределении новым, можно отметить возрастание значимости преступности в регионе проживания для респондентов, имеющих детей (для семейных этот фактор находится на 6-ом месте, а для имеющих детей — на 4-ом).

Таблица 21.4

Распределение значимости факторов жизнедеятельности личности с разным семейным статусом

| №                  | Фактор жизнедеятельности личности          | неженат<br>(незамужем) |                     | женат<br>(замужем) |                     |
|--------------------|--|------------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
|                    |  | ранг                   | среднее<br>значение | ранг               | среднее<br>значение |
| 1.                 | Падение отечественного производства        | 1                      | 4.377               | 8                  | 3.846               |
| 2.                 | Инфляция, рост цен на необходимые товары   | 2                      | 4.000               | 2                  | 4.154               |
| 3.                 | Неопределенность будущего детей            | 3                      | 3.935               | 1                  | 4.350               |
| 4.                 | Задержка выплат зарплат и пенсий           | 4                      | 3.870               | 7                  | 3.976               |
| 5.                 | Загрязнение среды в регионе проживания     | 5                      | 3.844               | 4                  | 4.016               |
| 6.                 | Рост преступности в регионе                | 6                      | 3.844               | 6                  | 3.984               |
| 7.                 | Угроза потерять работу, безработица        | 7                      | 3.818               | 10                 | 3.675               |
| 8.                 | Состояние здравоохранения                  | 8                      | 3.779               | 3                  | 4.098               |
| 9.                 | Состояние образования, науки, культуры     | 9                      | 3.753               | 5                  | 4.000               |
| 10.                | Загрязнение глобальной экологической среды | 10                     | 3.636               | 9                  | 3.805               |
| 11.                | Отсутствие целей развития общества         | 11                     | 3.539               | 11                 | 3.642               |
| 12.                | Нарушение законодательства в обществе      | 12                     | 3.455               | 12                 | 3.593               |
| 13.                | Межнациональные конфликты в обществе       | 13                     | 3.221               | 13                 | 3.398               |
| 14.                | Рост числа беженцев и переселенцев         | 14                     | 2.195               | 15                 | 3.236               |
| 15.                | Международная ситуация и положение России  | 15                     | 3.182               | 12                 | 3.146               |
| Средняя значимость |  |                        | 3.630               |                    | 3.795               |

Таблица 21.5

Распределение значимости факторов жизнедеятельности личности с учетом наличия/отсутствия детей

| №                  | Фактор жизнедеятельности личности          | нет детей |                  | есть дети |                  |
|--------------------|--|-----------|------------------|-----------|------------------|
|                    |  | ранг      | среднее значение | ранг      | среднее значение |
| 1.                 | Падение отечественного производства        | 1         | 4.195            | 8         | 3.959            |
| 2.                 | Загрязнение среды в регионе проживания     | 2         | 3.844            | 7         | 4.016            |
| 3.                 | Инфляция, рост цен на необходимые товары   | 3         | 3.831            | 2         | 4.260            |
| 4.                 | Неопределенность будущего детей            | 4         | 3.818            | 1         | 4.423            |
| 5.                 | Угроза потерять работу, безработица        | 5         | 3.766            | 10        | 3.707            |
| 6.                 | Состояние здравоохранения                  | 6         | 3.727            | 3         | 4.130            |
| 7.                 | Задержка выплат зарплат и пенсий           | 7         | 3.714            | 5         | 4.073            |
| 8.                 | Рост преступности в регионе                | 8         | 3.662            | 4         | 4.098            |
| 9.                 | Состояние образования, науки, культуры     | 9         | 3.662            | 6         | 4.057            |
| 10.                | Отсутствие целей развития общества         | 10        | 3.566            | 11        | 3.626            |
| 11.                | Загрязнение глобальной экологической среды | 11        | 3.558            | 9         | 3.854            |
| 12.                | Нарушение законодательства в обществе      | 12        | 3.390            | 12        | 3.634            |
| 13.                | Международная ситуация и положение России  | 13        | 3.195            | 14        | 3.228            |
| 14.                | Международные конфликты в обществе         | 14        | 3.169            | 13        | 3.431            |
| 15.                | Рост числа беженцев и переселенцев         | 15        | 3.104            | 15        | 3.203            |
| Средняя значимость |  | 3.613     |                  | 3.847     |                  |

## Структура неблагоприятных факторов жизнедеятельности личности в период острого экономического кризиса

Для группирования оценок личностью значимости различных условий ее жизнедеятельности в период острого экономического кризиса была использована 5-ти компонентная структура, полученная с помощью факторного анализа переменных и описывающая 67.4% случаев (факторная структура была подвергнута вращению). Значимыми интерпретировались переменные, «вес» которых превышал 0.5. В результате была получена следующая совокупность факторов.

*Первый фактор* разнороден по своему содержанию (см. таблицу 21.6). В него вошли оценки значимости различных неблагоприятных условий жизнедеятельности: экологических — загрязнение глобальной окружающей среды (0.776), загрязнение в районе проживания (0.680); экономических — инфляция, рост цен (0.722); правовых — рост преступности (0.696); социальных — состояние здравоохранения (0.610). Причем веса перечисленных переменных имеют близкие значения. Для объяснения природы данного структурного компонента был проведен дополнительный факторный анализ, в результате которого было выявлено, что в различных возрастных группах этот он имеет разное содержание.

В группе респондентов до 30 лет его можно определить, наряду со 2-м фактором на общей выборке, как «неблагоприятность глобальных условий жизнедеятельности общества»: рост числа беженцев и переселенцев (0.824), межнациональные конфликты (0.741), международная ситуация (0.739).

**Таблица 21.6**

Фактор 1 — «Эколого-социальные условия жизнедеятельности личности»

| №  | Переменная                               | Вес   |
|----|--|-------|
| 1. | Загрязнение глобальной окружающей среды  | 0.776 |
| 2. | Инфляция, рост цен на необходимые товары | 0.722 |
| 3. | Рост преступности в регионе              | 0.696 |
| 4. | Загрязнение в регионе проживания         | 0.680 |
| 5. | Состояние здравоохранения                | 0.610 |

В группе москвичей от 31 до 50 лет первый фактор тоже неоднороден, однако его можно интерпретировать как фактор «актуальных неблагоприятных условий, непосредственно влияющих на здоровье и жизнедеятельность жителей» московского региона. В этот фактор вошли следующие переменные: загрязнение глобальной окружающей среды (0.797), загрязнение в регионе проживания (0.787), состояние здравоохранения (0.785), рост преступности в регионе (0.609), инфляция и рост цен на необходимые товары (0.607). Эту возрастную группу респондентов составляют в основном жители, имеющие семью и детей, поэтому становится понятна высокая значимость перечисленных неблагоприятных факторов, так как именно они несут наибольшую опасность для нормальной жизнедеятельности личности и общества.

В группе старше 50 лет в первом факторе преобладают экономические переменные: падение отечественного производства (0.823), инфляция, рост цен (0.771) и связанная с ними неопределенность будущего детей (0.734). Эту группу респондентов кризис затронул в наибольшей степени, им сложнее всего адаптироваться в новых экономических условиях и, скорее всего, сложившаяся ситуация вызывает у них общий дискомфорт, беспокойство и неуверенность в будущем.

*Второй фактор*, названный как «неблагоприятность глобальных условий жизнедеятельности общества», однороден по своему содержанию (табл. 21.7). Он включает в себя следующие переменные: возросшие межнациональные конфликты, рост числа беженцев и переселенцев, обостряющуюся международную ситуацию и положение в ней России.

**Таблица 21.7**

Фактор 2 — «Неблагоприятность глобальных условий жизнедеятельности общества».

| №  | Переменная                                | Вес   |
|----|---|-------|
| 1. | Межнациональные конфликты в обществе      | 0.804 |
| 2. | Рост числа беженцев и переселенцев        | 0.786 |
| 3. | Международная ситуация и положение России | 0.775 |



Третий фактор включает лишь одну, но чрезвычайно высоко значимую переменную — это падение отечественного производства, факторный вес которой равен 0.963. Поэтому 3-й фактор был назван как «состояние отечественного производства». Факторный вес этой переменной значительно превышает веса остальных. Однако с ней закономерно связана переменная «инфляция, рост цен», но имеющая довольно низкий факторный вес (0.210).

Четвертый фактор достаточно однороден по своему содержанию (таблица 21.8). Он включает в себя две основные переменные: «угроза потерять работу, безработица» (вес = 0.876) и «задержку выплат зарплат и пенсий» (0.651). Далее следуют в этом факторе переменные, веса которых ниже, поэтому его уверенно можно интерпретировать как неблагоприятные условия, непосредственно связанные с экономическим кризисом. По нашему мнению, 4-й фактор закономерно связан с 3-м фактором — падением отечественного производства (являющимся более значимым в данной структуре). Именно падение отечественного производства, скорее всего, привело к повышению значимости в сознании респондентов угрозы потерять работу, безработицы, задержек выплат зарплат и пенсий.

Пятый фактор включает в себя как возможные отсроченные последствия экономического кризиса «неопределенность будущего российского общества», так и непосредственно имеющие место «состояние образования, науки, культуры», «состояние здравоохранения». Этот фактор можно интерпретировать как опосредствованные проявления экономического кризиса, так как все перечисленные переменные связаны с экономической обстановкой в стране не прямо, а являются ее проявлениями в различных областях жизнедеятельности: науке, образовании, культуре и здравоохранении (таблица 21.9).

**Таблица 21.8**

Фактор 4 — «Непосредственные проявления экономического кризиса в жизнедеятельности личности».

| №  | Переменная                          | Вес   |
|----|-------------------------------------|-------|
| 1. | Угроза потерять работу, безработица | 0.876 |
| 2. | Задержка выплат зарплат и пенсий    | 0.651 |

**Таблица 21.9**

Фактор 5 — «Опосредствованные проявления экономического кризиса в жизнедеятельности общества».

| №  | Переменная                             | Вес   |
|----|--|-------|
| 1. | Отсутствие целей развития общества     | 0.746 |
| 2. | Состояние образования, науки, культуры | 0.745 |
| 3. | Состояние здравоохранения              | 0.461 |

Следует также отметить, что столь высокая значимость состояния образования, науки и культуры как одного из условий жизнедеятельности личности и общества, скорее всего, определяется особенностями выборки: 71% в ней составили профессионалы, т. е. респонденты, имеющие среднее специальное и высшее образование, что отличается от процентного соотношения социальных групп, получивших то или иное образование, на генеральной совокупности.

## Выводы

1. На выборке в целом можно утверждать, что радикальные экономические изменения в обществе (экономический кризис) актуализируют в сознании личности значимость экономических условий ее жизнедеятельности и общества в целом или тесно связанных с ними социальных и правовых факторов. Однако существенного опережения в значимости для личности экономических условий ее жизнедеятельности, по сравнению с другими (прежде всего с социальными и экологическими), в явной форме не обнаружено. Скорее, изучавшиеся условия жизнедеятельности оцениваются респондентами как взаимосвязанные.

2. В исследовании было выявлено, что различными социально-демографическими группами населения неблагоприятные факторы жизнедеятельности личности и общества оцениваются по-разному. На оценку влияют пол, возраст, семейный статус, наличие/отсутствие детей. Факторы семейного положения (супружества) и наличия/отсутствия детей имеют сходное влияние

на оценку значимости тех или иных неблагоприятных условий жизнедеятельности личности и общества.

3. Выявлена и описана структура отношения личности к неблагоприятным факторам жизнедеятельности в период острого экономического кризиса. Она представлена следующими компонентами. 1) Оценка эколого-социальных условий жизнедеятельности личности, структура которой различается в разных возрастных группах: до 30 лет наиболее значимой является неблагоприятность глобальных условий жизнедеятельности; от 31 до 50 лет — актуальные неблагоприятные условия, непосредственно влияющие на здоровье и жизнедеятельность личности; старше 50 лет — непосредственные проявления экономического кризиса; 2) оценка неблагоприятности глобальных условий жизнедеятельности общества (рост числа беженцев и переселенцев, межнациональные конфликты, международная ситуация и положение в ней России); 3) оценка состояния отечественного производства; 4) оценка непосредственных проявлений экономического кризиса в жизнедеятельности личности; 5) оценка опосредствованных проявлений экономического кризиса в жизнедеятельности общества.

## Литература

1. Агаева Ф.Н. Тенденции развития управленческих отношений в условиях выхода из кризиса: Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1993.
2. Александрова Г.А., Аистова М.Д., Бокичева А.Г. и др. Антикризисное управление предприятием: концепция, реструктурирование, инфраструктура: Учебное пособие. Тверь, 2000.
3. Антикризисное управление. Материалы региональной научно-практической конференции. Тверь, 2000.
4. Антикризисное управление: от банкротства — к финансовому оздоровлению / Под ред. Г.П. Иванова. М.: Закон и право; Юнити, 1995.
5. Антикризисное управление: Учебник / Под ред. Э.М. Короткова. М.: ИНФРА-М, 2003.
6. Захаров В.М., Гармашев А.А. Управление предприятием в условиях кризиса. Белгород: Центр социальных технологий, 1996.
7. Игельник М.С. Психологическая компетентность руководителя и эффективность антикризисного управления. М.: МААН, 2002.
8. Каламанов Г.В. Организационно-управленческие и экономические условия социально-психологической адаптации беженцев к новому месту проживания: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
9. Карпов А.В. Организационная психология кризисного периода // Прикладная психология. 1999. № 2. С. 1 — 14.

10. Кирсанов М.В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2003.
11. Клейнер Г.Б., Тамбовцев В.А. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность. М., 1997.
12. Крутик А.Б., Муравьев А.И. Антикризисный менеджмент: Превентивные методы управления. СПб.: Питер, 2001.
13. Ливенцева О.В. Психологическая готовность руководителей среднего звена к деятельности в неблагоприятных ситуациях: (На примере аппарата управления Буровой компании): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2002.
14. Мануйлов Г.М., Новиков В.В. Психологическое управление в кризисном обществе. СПб.: Алетейя, 1999.
15. Методы реструктуризации персонала кризисного предприятия / Под ред. А.Е. Половинкина. СПб.: СПбГУЭФ; Международная академия информатизации, 2000.
16. Организация работы по выводу предприятия из кризисной ситуации: Итоговая деловая игра: Методическое пособие / Науч. ред. И.А. Борисенко. Воронеж: ВГТУ, 1998.
17. Савин В.Н. Анализ активной и пассивной адаптации различных групп населения к условиям рыночной экономики // Россия на пути реформ: XXI век. Челябинск, 2000. С. 185–194.
18. Самоукина Н.В. Антикризисное управление компанией. М.: Питер, 2003.
19. Тарасов О.В. Социально-психологические проблемы и феномены кризисной организации: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1996.
20. Трененков Е.М. Антикризисное управление как наука и образовательная дисциплина // Вестник университета. Серия «Развитие образования в области менеджмента». М.: ГУУ, 2000. № 1. С. 59–72.
21. Федулов Ю.Г. Ситуационный антикризисный тренинг: Учебно-методич. пособие. М.: РАГС, 2003.
22. Чистякова Е.В. Социально-психологические детерминанты эффективности управления кризисной организацией: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2003.

## ГЛАВА 22 ПЕРЦЕПТИВНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ НЕВЕРБАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ В МАЛЫХ МОЛОДЕЖНЫХ ГРУППАХ\*

### Введение

---

**Постановка проблемы.** В современных условиях наблюдается возрастание роли социально-психологических феноменов в жизнедеятельности малых групп, особенно первичных учебных и трудовых коллективов, что ведет к увеличению числа исследований межличностных отношений, в частности, феномена внутригрупповой психологической совместимости. Данное направление исследований является классическим в социальной психологии. Следует прежде всего упомянуть известные работы Н.Н. Обозова [21 – 23], Н.Н. Обозова и А.Н. Обозовой [24], С.Е. Поддубного [28 – 32], обзор западных теоретических подходов и эмпирических исследований Р.А. Кричевского [12], а также работы ряда других авторов [1 – 3; 7 – 11; 13; 15; 16; 19; 25; 33; 35 – 37]. В западной психологии исследование совместимости представлено работами В. Шутца [40], М. Шоу [41] и др. К разряду исследований, анализирующих современное состояние изучения психологической совместимости, относится работа О.И. Матюхиной и С.Е. Поддубного [17].

Параллельно с изучением феномена психологической совместимости в рамках психологии групп и коллективов [27], психологии совместной деятельности [34], психологии социальной перцепции [4] ведутся исследования невербального поведения человека. Представителями данного направления являются А.А. Бодалев [5], Н.И. Горелов [6], В.А. Лабунская [14], О.И. Матюхина [9; 16],

---

\* Глава написана совместно с О.И. Матюхиной.

В.П. Морозов [18]. В западной психологии широко известны работы Х. Калеро и Г. Ниренберга [20], А. Пиза [26], П. Экмана [38; 39] и др.

Известно, что на оценку одного человека другим влияет множество факторов, к числу которых относятся его внешний облик, индивидуально-психологические особенности, сложившиеся социальные установки, стереотипы, нормы поведения и т. д. Образ воспринимаемого человека, который складывается у субъекта, во многом определяет успешность дальнейших отношений и взаимодействия с ним. Выяснение того, каким образом разная значимость для процесса восприятия (т.е. *перцептивная значимость*) различных характеристик невербального поведения влияет на уровень психологической совместимости в малых группах разной численности, является основной *проблемой* данного исследования. Фактически в этой работе на эмпирическом уровне интегрированы два известных в социальной психологии научных направления: исследование восприятия особенностей невербального поведения и изучение внутригрупповой психологической совместимости.

*Новизна* настоящего исследования заключается в следующем:

1) выясняется, какую функциональную специфику имеет оценка перцептивной значимости невербальных характеристик человека в малых молодежных группах с разным уровнем психологической совместимости;

2) проводится анализ перцептивной значимости невербальных характеристик и психологической совместимости на одних и тех же малых группах с позиции нескольких исследовательских подходов, обозначенных С.Е. Поддубным [6] как парциальный, интегральный (или факторный) и типологический;

3) исследуется различный уровень психологической совместимости не только в традиционных диадах (именно исследованию диад уделялось основное внимание в психологии), но и в триадах и квартетах.

*Целью* исследования является установление различий в структурах значимых для восприятия невербальных характеристик у представителей высоко- и низкосовместимых малых молодежных групп разной численности.

*Объектом* исследования являются 5 групп учащихся, однородных по полу (девочки), в возрасте 16 – 18 лет общей численностью 108 человек.

*Общей задачей* исследования является сравнительный анализ оценок перцептивной значимости невербальных характеристик



человека для представителей высоко- и низкосовместимых групп разной численности с использованием различных отмеченных выше подходов к их анализу.

*Частными задачами* исследования являются следующие:

- 1) выделение совокупности различных невербальных характеристик (признаков), типичных для восприятия в молодежных группах;
- 2) обнаружение различий в перцептивной значимости характеристик человека для представителей высоко- и низкосовместимых малых молодежных групп разной численности с позиций парциального, факторного и типологического подходов к анализу полученных данных;
- 3) изучение влияния разной перцептивной значимости невербальных характеристик для представителей малых молодежных групп на их психологическую совместимость;
- 4) выяснение возможности прогнозирования психологической совместимости малых молодежных групп на основе оценок перцептивной значимости различных характеристик невербального поведения.

*Методики исследования.* Для решения поставленных в исследовании задач использовалась социометрическая шкала приемлемости (прямой критерий) Н.В. Бахаревой, а также специально разработанная О.И. Матюхиной под нашим научным руководством методика изучения значимости для восприятия невербальных характеристик в молодежных группах [9;16], в работе с методикой испытуемым предлагалось оценить, используя 7-балльную шкалу, значимость для восприятия других людей 30-ти невербальных характеристик человека. Для обработки результатов использовалась программа Statistica 5.0, с помощью которой были выполнены факторный и регрессионный анализы, а также получена значимость различий (t-критерий Стьюдента). Программа сбора и обработки первичных данных была реализована О.И. Матюхиной.

### **Факторная структура значимых для восприятия невербальных характеристик в молодежных группах**

---

С целью содержательного анализа оценок значимости для восприятия невербальных характеристик в молодежных группах была принята 10-факторная структура (модель), удовлетворяющая

общепринятым требованиям по своим количественным и качественным признакам.

В совокупности значимых для восприятия невербальных характеристик человека выделены приведенные ниже факторы, расположенные в порядке снижения их «веса». В круглых скобках указаны факторные «веса», а в квадратных — средние значения оценок их значимости на данной выборке (по 7-балльной шкале).

|   |                |
|---|----------------|
| 1 фактор — «Цвет»                           | («вес» 2,78):  |
| цвет волос                                  | (0,84) [3,10], |
| цвет кожи                                   | (0,82) [3,04], |
| прическа                                    | (0,57) [4,38], |
| дороговизна одежды                          | (0,55) [3,40]; |
| 2 фактор — «Анатомические особенности лица» | («вес» 2,56):  |
| лоб   | (0,73) [2,96], |
| форма головы                                | (0,71) [2,90], |
| брови                                       | (0,58) [3,34], |
| нос   | (0,55) [3,99], |
| наклон уголков рта                          | (0,51) [3,69]; |
| 3 фактор — «Особенности почерка»            | («вес» 2,56):  |
| красота почерка                             | (0,84) [3,18], |
| разборчивость почерка                       | (0,82) [3,31], |
| размер почерка                              | (0,81) [2,40]; |
| 4 фактор — «Выразительные движения тела»    | («вес» 2,18):  |
| осанка                                      | (0,77) [5,04], |
| походка                                     | (0,72) [5,57], |
| полнота тела                                | (0,68) [4,37], |
| рост  | (0,56) [4,43]; |
| 5 фактор — «Экспрессия верхней части лица»  | («вес» 2,15):  |
| глаза                                       | (0,78) [6,41], |
| взгляд                                      | (0,74) [6,66], |
| наклон бровей                               | (0,48) [3,43]; |
| 6 фактор — «Жесты»                          | («вес» 2,08):  |
| жест защиты                                 | (0,85) [4,19], |
| жест оценки                                 | (0,78) [4,51], |
| жест открытости                             | (0,68) [4,83]; |
| 7 фактор — «Проксемика»                     | («вес» 1,91):  |
| интимное пространство                       | (0,90) [4,69], |
| личное пространство                         | (0,88) [4,32]; |

|  |                |
|--|----------------|
| 8 фактор — «Внешний облик»                 | («вес» 1,68):  |
| опрятность одежды                          | (0,88) [6,11], |
| особенности запаха                         | (0,63) [5,90]; |
| 9 фактор — «Характеристики голоса»         | («вес» 1,59):  |
| скорость речи                              | (0,83) [4,54], |
| интонация                                  | (0,64) [5,48]; |
| 10 фактор — «Экспрессия нижней части лица» | («вес» 1,36):  |
| улыбка                                     | (0,82) [6,41], |
| рот  | (0,51) [5,01]. |

10-факторная структура значимых для восприятия невербальных признаков объясняет 69,5% дисперсии изучаемых переменных.

Важнейшими компонентами структуры значимых для восприятия невербальных характеристик являются «цвет» (1 фактор), «анатомические особенности лица» (2 фактор) и «характеристики почерка» (3 фактор). Максимальный «вес» фактора «цвета», возможно, в какой-то степени объясняется высокой значимостью для восприятия расовой принадлежности воспринимаемого человека. Обнаруженная концентрация внимания на причёске как одной из составляющих внешнего облика человека лишний раз доказывает актуальность разработанной типологии предпочтения форм причёски различными по социальному статусу женщинами, а также того, как в этих предпочтениях проявляются психологические особенности оценивающих женщин [14].

По содержанию «анатомические особенности лица» (2 фактор) связаны с выделенными в качестве значимых характеристиками лба, при восприятии которых осуществляется визуальное оценивание интеллектуальных способностей воспринимаемого человека. Не остаются без внимания и особенности формы головы, носа и одного из элементов, выражающих эмоциональные состояния человека, — наклона уголков рта.

К ним же по значимости приближаются «характеристики почерка» (3 фактор), его красота, разборчивость и размер.

Следующий фактор, представляющий несомненный интерес для молодежных реципиентов, — фактор «выразительных движений тела» (4-й фактор) включающий такие значимые для восприятия характеристики, как осанка, походка, полнота тела и рост человека. Сделанный акцент на оценках этих невербальных

признаков говорит о том, что воспринимающим субъектам далеко не безразлично, как двигается человек и какова его общая физическая (конституциональная) форма.

Оценка значимости признаков «экспрессии верхней части лица» (5-й фактор) включает характеристику глаз, взгляда и наклона бровей. Отметим, что особенности мимических выражений, а именно активность лицевых мышц, являются наиболее изученными среди воспринимаемых признаков невербального поведения. Интерес к данным невербальным характеристикам обусловлен, по-видимому, тем, что воспринимающие друг друга, общающиеся, взаимодействующие партнеры, как правило, смотрят друг друга в глаза и на окологлазные области лица.

Следующий 6-й фактор объединяет жесты защиты, оценки и открытости. В многочисленных публикациях уделяется много внимания анализу роли этих жестов во взаимодействии людей [14; 18; 20; 26]. Заметим, что по нашим материалам следует дифференцировать жесты и позы взаимодействующих субъектов.

В 7-м факторе «проксемики» интимное пространство имеет несколько больший вес, чем личное. По-видимому, общаясь между собой, молодые люди чаще обращают внимание на нарушение «ближайших границ».

К «внешнему облику» (8-й фактор) относятся характеристики опрятности одежды и особенности запаха.

Скорость речи и интонация входят в 9-й фактор, интерпретированный как «характеристики голоса», а «экспрессию нижней части лица» (10-й фактор) составляют улыбка и особенности рта.

Таким образом, в результате исследования была выделена совокупность значимых для восприятия невербальных признаков, характерная для молодежных групп и представленная в виде 10-факторной структуры.

### **Парциальный подход к анализу различий в перцептивной значимости невербальных характеристик в группах с разной психологической совместимостью**

В результате проведения социометрической шкалы приемлемости на пяти учебных группах были выделены взаимовыбирающие (интерпретированы как высокосовместимые) и взаимоотвергающие (низкосовместимые) сочетания членов изучавшихся групп.

Такое понимание психологической совместимости, безусловно, является неполным, однако, в данной работе мы не выходим за рамки именно такого понимания. В исследовании было выделено 883 диады, из них: 701 — высокосовместимые и 182 — низкосовместимые; 1709 триад, из них 1529 — высокосовместимые, и 185 — низкосовместимые; 2320 квартетов, из них 2272 — высокосовместимые и 48 — низкосовместимые. В данном исследовании фактически анализировались статистические малые группы (диады, триады, квартеты), но комбинировались (составлялись) они из членов реальных учебных групп.

С помощью методики оценки значимости для восприятия различных невербальных характеристик [9] были получены статистические показатели для каждой высоко- и низкосовместимой диады и триады, а также для каждого квартета: средние арифметические оценок значимости характеристик невербального поведения ( $M$ ), интерпретированные как уровни значимости каждого признака, и стандартные отклонения ( $SD$ ), интерпретированные как показатель гомогенности/гетерогенности оценок.

Для выявления достоверных различий в перцептивной значимости выделенных невербальных характеристик между высоко- и низкосовместимыми диадами, триадами и квартетами проводился анализ различий ( $t$ -критерий Стьюдента) средних значений и стандартных отклонений. В результате установлены достоверные различия в значимости для восприятия следующих невербальных характеристик (см. таблицу 22.1).

Обнаружены достоверные различия между высоко- и низкосовместимыми молодежными *диадами* по значимости для их восприятия таких невербальных характеристик, как улыбка ( $p < 0,001$ ), опрятность одежды ( $p < 0,001$ ), почерк [размер букв] ( $p < 0,01$ ), интонация ( $p < 0,01$ ), личное пространство ( $p < 0,05$ ), особенности носа ( $p < 0,05$ ). При высоком уровне совместимости для партнеров по общению значимы такие характеристики, как форма и величина носа, интонации (у высокосовместимых членов диад показатели средних значений ( $M$ ) выше), а при низкой совместимости в диадах для восприятия значимы улыбка, опрятность одежды, почерк (размер букв) и личное пространство.

По показателю «гомогенность-гетерогенность» выделены достоверные различия между высоко- и низкосовместимыми диадами в значимости следующих невербальных характеристик: опрятности одежды ( $p < 0,001$ ), особенностей запаха ( $p < 0,001$ ),

Таблица 22.1

Различия в оценках перцептивной значимости невербальных характеристик между высоко (В)- и низко-совместимыми (Н) малыми молодежными группами разной численности

| Невербальные характеристики | Диады   |      |  |          |      |  | Триады    |      |  |           |      |  | Квартеты  |      |  |           |      |  |
|-----------------------------|---------|------|--|----------|------|--|-----------|------|--|-----------|------|--|-----------|------|--|-----------|------|--|
|                             | М       |      |  | SD       |      |  | М         |      |  | SD        |      |  | М         |      |  | SD        |      |  |
|                             | В       | Н    |  | В        | Н    |  | В         | Н    |  | В         | Н    |  | В         | Н    |  | В         | Н    |  |
| Форма головы                | ,1065 * |      |  | ,4358    |      |  | ,0000 *** |      |  | ,1079     |      |  | ,0000 *** |      |  | ,2855     |      |  |
|                             | 2,92    | 3,12 |  | ,90      | ,99  |  | 2,78      | 3,20 |  | 1,45      | 1,61 |  | 2,70      | 3,26 |  | 1,82      | 2,00 |  |
|                             | ,82     | ,80  |  | ,75      | ,69  |  | ,60       | ,60  |  | ,77       | ,68  |  | ,47       | ,47  |  | ,79       | ,70  |  |
| Лоб                         | ,7703   |      |  | ,8968    |      |  | ,0647     |      |  | ,5211     |      |  | ,4276     |      |  | ,8576     |      |  |
|                             | 3,37    | 3,42 |  | 1,27     | 1,25 |  | 4,01      | 3,74 |  | 1,96      | 2,05 |  | 3,17      | 3,28 |  | 2,47      | 2,51 |  |
|                             | 1,09    | 1,16 |  | ,98      | ,93  |  | ,82       | ,90  |  | 1,05      | ,89  |  | ,65       | ,70  |  | 1,10      | ,66  |  |
| Брови                       | ,0825   |      |  | ,0130 ** |      |  | ,0170 *   |      |  | ,0000 *** |      |  | ,0028 **  |      |  | ,0004 *** |      |  |
|                             | 4,02    | 3,71 |  | 1,20     | 1,57 |  | 4,01      | 3,74 |  | 1,89      | 2,57 |  | 3,89      | 3,56 |  | 2,45      | 3,29 |  |
|                             | 1,09    | 1,27 |  | ,93      | 1    |  | ,80       | ,96  |  | 1,05      | ,89  |  | ,62       | ,76  |  | 1,08      | ,78  |  |
| Наклон бровей               | ,4279   |      |  | ,4825    |      |  | ,6762     |      |  | ,3736     |      |  | ,5678     |      |  | ,3188     |      |  |
|                             | 3,70    | 3,53 |  | 1,58     | 1,45 |  | 3,69      | 3,63 |  | 2,68      | 2,54 |  | 3,67      | 3,57 |  | 3,56      | 3,34 |  |
|                             | 1,25    | 1,43 |  | 1,20     | 1,15 |  | ,98       | 1,07 |  | 1,16      | 1,14 |  | ,78       | ,80  |  | 1,01      | ,97  |  |
| Наклон уголков рта          | ,2247   |      |  | ,1595    |      |  | ,3392     |      |  | ,0000 *** |      |  | ,8721     |      |  | ,0006 *** |      |  |
|                             | 4,20    | 3,92 |  | 1,53     | 1,80 |  | 4,10      | 3,95 |  | 2,43      | 3,10 |  | 3,98      | 3,94 |  | 3,12      | 3,97 |  |
|                             | 1,53    | 1,50 |  | 1,17     | 1,35 |  | 1,28      | 1,07 |  | 1,13      | 1,39 |  | 1,12      | ,64  |  | 1,06      | 1,66 |  |



Таблица 22.1 (продолжение)

| Невербальные<br>характеристики | Диады     |      |      |          |      |      | Триады    |      |      |           |      |      | Квартеты  |      |      |           |      |      |
|--------------------------------|-----------|------|------|----------|------|------|-----------|------|------|-----------|------|------|-----------|------|------|-----------|------|------|
|                                | M         |      |      | SD       |      |      | M         |      |      | SD        |      |      | M         |      |      | SD        |      |      |
|                                | B         | H    |      | B        | H    |      | B         | H    |      | B         | H    |      | B         | H    |      | B         | H    |      |
| Глаза                          | ,2027     |      |      | ,2635    |      |      | ,0000 *** |      |      | ,0000 *** |      |      | ,0000 *** |      |      | ,0000 *** |      |      |
|                                | 6,66      | 6,57 | ,39  | ,47      | 6,68 | 6,48 | ,64       | ,98  | 6,68 | 6,35      | ,89  | 1,49 | 6,68      | 6,35 | ,89  | 1,49      | 6,68 | 6,35 |
|                                | ,42       | ,49  | ,47  | ,54      | ,33  | ,39  | ,57       | ,63  | ,26  | ,27       | ,60  | ,36  | ,26       | ,27  | ,60  | ,36       | ,26  | ,27  |
| Взгляд                         | ,9637     |      |      | ,9256    |      |      | ,4845     |      |      | ,7195     |      |      | ,0255 *   |      |      | ,1654     |      |      |
|                                | 6,77      | 6,77 | ,28  | ,29      | 6,78 | 6,75 | ,49       | ,52  | 6,78 | 6,67      | ,68  | ,87  | 6,78      | 6,67 | ,68  | ,87       | 6,78 | 6,67 |
|                                | ,36       | ,34  | ,46  | ,42      | ,28  | ,27  | ,58       | ,52  | ,22  | ,21       | ,62  | ,50  | ,22       | ,21  | ,62  | ,50       | ,22  | ,21  |
| Нос                            | ,0324 *   |      |      | ,1879    |      |      | ,0004 *** |      |      | ,0000 *** |      |      | ,0110 *   |      |      | ,0000 *** |      |      |
|                                | 3,8       | 3,39 | 1,53 | 1,33     | 3,82 | 3,32 | 2,62      | 1,92 | 3,83 | 3,33      | 3,48 | 2,32 | 3,83      | 3,33 | 3,48 | 2,32      | 3,83 | 3,33 |
|                                | 1,35      | 1,06 | 1,09 | ,89      | 1,11 | ,77  | 1,13      | ,82  | ,91  | ,61       | 1,04 | ,67  | ,91       | ,61  | 1,04 | ,67       | ,91  | ,61  |
| Рот                            | ,8633     |      |      | ,5257    |      |      | ,0663     |      |      | ,9443     |      |      | ,0371 *   |      |      | ,3619     |      |      |
|                                | 4,89      | 4,91 | 1,07 | 1,15     | 4,81 | 4,98 | 1,73      | 1,73 | 4,76 | 5,02      | 2,18 | 2,04 | 4,76      | 5,02 | 2,18 | 2,04      | 4,76 | 5,02 |
|                                | ,92       | ,86  | ,79  | ,81      | ,71  | ,67  | ,76       | ,73  | ,57  | ,58       | ,70  | ,68  | ,57       | ,58  | ,70  | ,68       | ,57  | ,58  |
| Улыбка                         | ,0004 *** |      |      | ,0033 ** |      |      | ,0000 *** |      |      | ,0000 *** |      |      | ,0000 *** |      |      | ,0000 *** |      |      |
|                                | 6,06      | 6,42 | ,85  | ,54      | 5,98 | 6,48 | 1,45      | ,76  | 5,94 | 6,55      | 1,88 | ,95  | 5,94      | 6,55 | 1,88 | ,95       | 5,94 | 6,55 |
|                                | ,73       | ,50  | ,72  | ,62      | ,59  | ,31  | ,75       | ,45  | ,50  | ,15       | ,76  | ,07  | ,50       | ,15  | ,76  | ,07       | ,50  | ,15  |
| Рост                           | ,2171     |      |      | ,8910    |      |      | ,0034 **  |      |      | ,1996     |      |      | ,0282 *   |      |      | ,0858     |      |      |
|                                | 3,8       | 4,10 | 1,87 | 1,90     | 3,71 | 4,19 | 3,15      | 2,94 | 3,70 | 4,18      | 4,12 | 3,71 | 3,70      | 4,18 | 4,12 | 3,71      | 3,70 | 4,18 |
|                                | 1,61      | 1,43 | 1,37 | 1,11     | 1,27 | 1,06 | 1,30      | ,93  | 1,01 | ,76       | 1,10 | ,70  | 1,01      | ,76  | 1,10 | ,70       | 1,01 | ,76  |

|                 |          |       |           |           |           |           |           |
|-----------------|----------|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Осанка          | ,1005    | ,1012 | ,0017 **  | ,0000 *** | ,0020 **  | ,0000 *** | p         |
|                 | 4,92     | 5,14  | 1,14 ,94  | 4,98 5,27 | 1,88 1,36 | 5,01 5,41 | 2,42 1,61 |
|                 | ,92      | ,86   | ,84 ,76   | ,70 ,68   | ,87 ,64   | ,58 ,64   | ,84 ,42   |
| Полодка         | ,7112    | ,5596 | ,4068     | ,0418 *   | ,6725     | ,0723     | p         |
|                 | 6,00     | 6,04  | ,76 ,83   | 6,09 6,14 | 1,09 1,29 | 6,13 6,16 | 1,29 1,50 |
|                 | ,70      | ,75   | ,72 ,87   | ,46 ,51   | ,66 ,91   | ,32 ,27   | ,53 ,68   |
| Полнота тела    | ,7232    | ,4431 | ,9933     | ,0206 *   | ,8819     | ,0159 *   | p         |
|                 | 3,87     | 3,94  | 1,52 1,40 | 3,95 3,95 | 2,47 2,15 | 4,02 4,05 | 3,15 2,6  |
|                 | 1,21     | 1,20  | 1,06 ,97  | ,94 ,95   | 1,05 ,90  | ,76 ,79   | 1,03 ,85  |
| Скорость речи   | ,4517    | ,3599 | ,0422 *   | ,0000 *** | ,0244 *   | ,0000 *** | p         |
|                 | 4,34     | 4,45  | 1,07 ,96  | 4,34 4,54 | 1,85 1,40 | 4,34 4,64 | 2,43 1,71 |
|                 | ,92      | ,83   | ,80 ,73   | ,73 ,64   | ,79 ,69   | ,60 ,50   | ,73 ,66   |
| Интонация       | ,0155 ** | ,1538 | ,0000 *** | ,0798     | ,0038 **  | ,6902     | p         |
|                 | 5,85     | 5,43  | 1,07 1,33 | 5,87 5,41 | 1,82 2,13 | 5,85 5,44 | 2,52 2,64 |
|                 | 1,04     | 1,21  | 1,08 1,25 | ,79 ,85   | 1,30 1,35 | ,63 ,68   | 1,38 1,35 |
| Жест открытости | ,2404    | ,5689 | ,0027 **  | ,0814     | ,0337 *   | ,0171 **  | p         |
|                 | 5,27     | 5,10  | 1,13 1,06 | 5,32 5,02 | 1,91 1,68 | 5,32 5,02 | 2,55 2    |
|                 | ,93      | ,91   | ,93 ,71   | ,77 ,67   | 1,03 ,67  | ,65 ,51   | 1,06 ,62  |
| Жест защиты     | ,2631    | ,7926 | ,0304 *   | ,0153 **  | ,6139     | ,0000 *** | p         |
|                 | 4,68     | 4,48  | 1,30 1,34 | 4,72 4,48 | 1,94 2,27 | 4,72 4,80 | 2,41 3,31 |
|                 | 1,09     | 1,28  | ,98 1,03  | ,81 1,10  | ,98 1,08  | ,63 ,79   | ,97 1,05  |
| Жест оценки     | ,3013    | ,4780 | ,3222     | ,9157     | ,1425     | ,0081 **  | p         |
|                 | 5,52     | 5,11  | 1,06 ,97  | 5,20 5,11 | 1,71 1,70 | 5,13 5,31 | 2,18 2,55 |
|                 | ,85      | ,93   | ,81 ,89   | ,67 ,70   | ,75 ,88   | ,54 ,49   | ,66 ,18   |

Таблица 22.1 (окончание)

| Невербальные<br>характеристики | Диады   |      |      |      |      |  | Триады    |      |      |      |      |  | Квартеты  |      |      |      |   |  |
|--------------------------------|---------|------|------|------|------|--|-----------|------|------|------|------|--|-----------|------|------|------|---|--|
|                                | M       |      |      | SD   |      |  | M         |      |      | SD   |      |  | M         |      |      | SD   |   |  |
|                                | B       | H    |      | B    | H    |  | B         | H    |      | B    | H    |  | B         | H    |      | B    | H |  |
| Интимное пространство          | ,4172   |      |      |      |      |  | ,1188     |      |      |      |      |  | ,1422     |      |      |      |   |  |
|                                | 5,03    | 4,90 | 1,4  | 1,04 | 1,04 |  | 5,02      | 4,83 | 2,36 | 1,50 | 1,50 |  | 5         | 4,71 | 3,09 | 1,65 |   |  |
|                                | 1,20    | ,83  | ,97  | ,77  |      |  | ,98       | ,61  | ,98  | ,79  |      |  | ,81       | ,56  | ,87  | ,78  |   |  |
| Личное пространство            | ,0402 * |      |      |      |      |  | ,0017 *   |      |      |      |      |  | ,0183 *   |      |      |      |   |  |
|                                | 4,41    | 4,80 | 1,57 | 1,23 | 1,23 |  | 4,39      | 4,80 | 2,54 | 1,99 | 1,99 |  | 4,41      | 4,82 | 3,24 | 2,49 |   |  |
|                                | 1,32    | 1,10 | 1,12 | ,97  |      |  | 1,02      | ,80  | 1,07 | 1,06 |      |  | ,80       | ,53  | ,98  | 1,04 |   |  |
| Цвет волос                     | ,2623   |      |      |      |      |  | ,0041 **  |      |      |      |      |  | ,0183 *   |      |      |      |   |  |
|                                | 2,33    | 2,55 | 1,11 | 1,40 | 1,40 |  | 2,15      | 2,50 | 1,65 | 2,28 | 2,28 |  | 2,05      | 2,38 | 2,09 | 2,74 |   |  |
|                                | 1,21    | 1,39 | 1,12 | 1,22 | 1,22 |  | ,84       | 1,08 | 1,18 | 1,27 |      |  | ,60       | ,81  | 1,17 | 1,09 |   |  |
| Цвет кожи                      | ,2707   |      |      |      |      |  | ,0021 **  |      |      |      |      |  | ,0001 *** |      |      |      |   |  |
|                                | 2,32    | 2,51 | 1,19 | 1,32 | 1,32 |  | 2,26      | 2,59 | 1,93 | 2,29 | 2,29 |  | 2,22      | 2,77 | 2,52 | 3,08 |   |  |
|                                | 1,04    | 1,14 | 1,04 | 1,04 | 1,04 |  | ,79       | ,85  | 1,18 | 1,03 | 1,03 |  | ,63       | 1,24 | ,58  |      |   |  |
| Прическа                       | ,4690   |      |      |      |      |  | ,0000 *** |      |      |      |      |  | ,0000 *** |      |      |      |   |  |
|                                | 3,69    | 3,83 | 1,34 | 1,69 | 1,69 |  | 3,51      | 3,95 | 2,06 | 3,14 | 3,14 |  | 3,41      | 4,01 | 2,49 | 3,96 |   |  |
|                                | 1,14    | 1,36 | ,99  | 1,18 | 1,18 |  | ,74       | ,88  | ,91  | 1,03 | 1,03 |  | ,52       | ,51  | ,74  | ,68  |   |  |
| Особенности запаха             | ,8922   |      |      |      |      |  | ,2835     |      |      |      |      |  | ,4969     |      |      |      |   |  |
|                                | 5,50    | 5,48 | ,90  | 1,41 | 1,41 |  | 5,46      | 5,36 | 1,34 | 2,53 | 2,53 |  | 5,48      | 5,40 | 1,68 | 3,42 |   |  |
|                                | ,81     | 1,19 | ,79  | 1,24 | 1,24 |  | ,63       | ,91  | ,72  | 1,44 | 1,44 |  | ,52       | ,65  | ,70  | 1,35 |   |  |

|                       |           |      |           |      |           |      |           |      |           |      |           |      |   |
|-----------------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|---|
| Опрятность одежды     | ,0000 *** |      | ,0001 *** |      | ,0000 *** |      | ,0000 *** |      | ,0000 *** |      | ,0000 *** |      | p |
|                       | 6         | 6,44 | ,91       | ,48  | 5,88      | 6,43 | 1,56      | ,76  | 5,84      | 6,40 | 2,01      | 1,04 | m |
|                       | ,76       | ,55  | ,78       | ,58  | ,61       | ,41  | ,76       | ,55  | ,50       | ,36  | ,67       | ,46  | q |
| Дороговизна одежды    | ,1047     |      | ,5085     |      | ,0007 *** |      | ,8676     |      | ,0000 *** |      | ,6227     |      | p |
|                       | 2,58      | 2,84 | 1,12      | 1,20 | 2,50      | 2,88 | 1,88      | 1,89 | 2,45      | 3,13 | 2,45      | 2,53 | m |
|                       | 1,08      | ,90  | ,86       | ,81  | ,86       | ,71  | ,82       | ,74  | ,67       | ,50  | ,71       | ,59  | q |
| Разборчивость почерка | ,5363     |      | ,5883     |      | ,3266     |      | ,0457 *   |      | ,0188 *   |      | ,0007 *** |      | p |
|                       | 3,50      | 3,62 | 1,68      | 1,54 | 3,57      | 3,44 | 2,63      | 2,35 | 3,64      | 3,23 | 3,41      | 2,68 | m |
|                       | 1,24      | 1,25 | 1,13      | ,97  | ,99       | ,93  | 1,09      | ,97  | ,80       | ,68  | ,97       | ,95  | q |
| Красота почерка       | ,1535     |      | ,5242     |      | ,0001 *** |      | ,0020 **  |      | ,0000 *** |      | ,0006 *** |      | p |
|                       | 3,19      | 2,89 | 1,61      | 1,49 | 3,34      | 2,78 | 2,64      | 2,20 | 3,44      | 2,56 | 3,37      | 2,64 | m |
|                       | 1,42      | 1,23 | 1,22      | 1,16 | 1,11      | ,93  | 1,10      | 1,01 | ,88       | ,74  | ,94       | ,99  | q |
| Размер почерка        | ,0045 **  |      | ,4389     |      | ,0000 *** |      | ,1894     |      | ,0000 *** |      | ,6190     |      | p |
|                       | 2,08      | 2,48 | ,94       | 1,05 | 2,01      | 2,57 | 1,48      | 1,65 | 2         | 2,57 | 1,92      | 2,03 | m |
|                       | ,91       | ,91  | ,94       | ,76  | ,71       | ,73  | 1,04      | ,66  | ,59       | ,63  | 1,05      | ,62  | q |

В — высокосовместимые группы; Н — низкосовместимые группы; М, м — среднее арифметическое оценок перцептивной значимости невербальных характеристик; SD, s — стандартное отклонение (показатель гомогенности-гетерогенности оценок); р — уровень значимости; \* — уровень значимости при  $p < 0,05$ ; \*\* — уровень значимости при  $p < 0,01$ ; \*\*\* — уровень значимости при  $p < 0,001$ ; ° — перед запятыми нули опущены. Описание установленных различий проводится в логике парциального подхода, который заключается в сравнении значимости отдельных невербальных характеристик для их восприятия представителями групп с разной психологической совместимостью.

улыбки ( $p < 0,01$ ), бровей ( $p < 0,01$ ), интимного пространства ( $p < 0,01$ ), личного пространства ( $p < 0,05$ ) и прически ( $p < 0,05$ ). У высокосовместимых диад обнаружена гомогенность оценок значимости для их восприятия, особенностей запаха, формы бровей и прически (у высокосовместимых членов диад средние значения оценок ниже), а также гетерогенность оценок значимости опрятности одежды, интимного пространства, улыбки (у высокосовместимых членов диад средние значения оценок выше). Таким образом, были определены достоверные различия между высоко- и низкосовместимыми диадами в значимости для восприятия конкретных невербальных характеристик.

Обнаружены также достоверные различия между высоко- и низкосовместимыми *триадами* в значимости для восприятия следующих выделенных исследований характеристик невербального поведения: формы головы ( $p < 0,001$ ), глаз ( $p < 0,001$ ), носа ( $p < 0,001$ ), улыбки ( $p < 0,001$ ), интонации ( $p < 0,001$ ), прически ( $p < 0,001$ ), опрятности и дороговизны одежды ( $p < 0,001$ ), красоты и размера почерка ( $p < 0,001$ ), роста ( $p < 0,01$ ), осанки ( $p < 0,01$ ), жеста открытости ( $p < 0,01$ ), цвета волос и кожи ( $p < 0,01$ ), бровей ( $p < 0,05$ ), скорости речи ( $p < 0,05$ ), жеста защиты ( $p < 0,05$ ), личного пространства ( $p < 0,05$ ). Полученные различия в значимости невербальных характеристик проявляются следующим образом: у высокосовместимых триад наблюдается высокий уровень перцептивной значимости характеристик глаз, носа, интонации, красоты почерка, бровей, жестов открытости и защиты, а также низкий уровень перцептивной значимости формы головы, улыбки, прически, опрятности и дороговизны одежды, размера почерка, роста, осанки, цвета волос и кожи, скорости речи, личного пространства.

По показателю «гомогенность-гетерогенность» оценок значимости невербальных характеристик установлено следующее. У высокосовместимых триад обнаружена достоверно отличающаяся от низкосовместимых триад гомогенность оценок значимости бровей ( $p \leq 0,001$ ), наклона уголков рта ( $p < 0,001$ ), глаз ( $p < 0,001$ ), цвета волос ( $p \leq 0,001$ ), прически ( $p < 0,001$ ), особенностей запаха ( $p \leq 0,001$ ), опрятности одежды ( $p < 0,001$ ), жеста защиты ( $p < 0,01$ ), походки ( $p < 0,05$ ) и цвета кожи ( $p < 0,05$ ). На основании этих результатов можно предположить: если партнеры в триаде одинаково оценивают значимость для восприятия перечисленных невербальных характеристик, то они, скорее всего, будут более совместимы; если же члены триад имеют разные оценки значи-

мости указанных выше невербальных характеристик, то они будут менее совместимы. Данное предположение может быть проверено лишь экспериментальным путем.

У высокосовместимых молодежных триад обнаружена достоверно отличающаяся от низкосовместимых триад гетерогенность оценок значимости улыбки ( $p < 0,001$ ), носа ( $p < 0,001$ ), осанки ( $p < 0,001$ ), скорости речи ( $p < 0,001$ ), интимного и личного пространств ( $p < 0,001$ ), опрятности одежды ( $p < 0,001$ ), красоты ( $p < 0,01$ ) и разборчивости почерка ( $p < 0,05$ ) и полноты тела ( $p < 0,05$ ). Таким образом, можно предположить, что высоко- и низкосовместимые триады, по сравнению с диадами, в большей степени дифференцированно оценивают значимость для восприятия невербальных характеристик другого человека.

Дальнейший анализ достоверных различий между высоко- и низкосовместимыми группами в значимости признаков невербального поведения касается *квartetов*. Установлены различия в значимости характеристик формы головы ( $p < 0,001$ ), глаз ( $p < 0,001$ ), улыбки ( $p < 0,001$ ), цвета кожи ( $p < 0,001$ ), прически ( $p < 0,001$ ), опрятности и дороговизны одежды ( $p < 0,001$ ), красоты и размера почерка ( $p < 0,001$ ), бровей ( $p < 0,01$ ), носа ( $p < 0,01$ ), осанки ( $p < 0,01$ ), интонации ( $p < 0,01$ ), взгляда ( $p < 0,01$ ), рта ( $p < 0,05$ ), роста ( $p < 0,05$ ), скорости речи ( $p < 0,05$ ), жеста открытости ( $p < 0,05$ ), личного пространства ( $p < 0,05$ ), цвета волос ( $p < 0,05$ ), разборчивости почерка ( $p < 0,05$ ). Из перечисленных различий для членов высокосовместимых *квartetов* значимы особенности глаз, красота почерка, особенности бровей, носа, интонации, взгляда, жеста открытости, разборчивость почерка. В свою очередь, для членов низкосовместимых *квartetов*, обнаружен высокий уровень перцептивной значимости следующих признаков: формы головы, улыбки, цвета кожи, прически, опрятности и дороговизны одежды, размера почерка, осанки, рта, роста, скорости речи, личного пространства, цвета волос. Таким образом, члены высоко- и низкосовместимых *квartetов* придают высокую перцептивную значимость самым разным невербальным характеристикам поведения других людей.

Между членами высоко- и низкосовместимых *квartetов* по показателю гомогенности-гетерогенности получены достоверные различия в значимости невербальных характеристик. Члены высокосовместимых *квartetов* имеют гомогенные оценки значимости бровей, наклона уголков рта, глаз, жеста защиты, жеста оценки, прически, особенностей запаха, цвета волос и кожи.



В то же время у представителей низкосовместимых квартетов установлена гомогенность оценок значимости улыбки, носа, осанки, скорости речи, интимного и личного пространств, полноты тела, опрятности одежды, разборчивости и красоты почерка, жеста открытости. Следовательно, можно предположить, что члены квартетов, имеющие высокие оценки значимости для восприятия характеристик глаз и бровей, будут более совместимы, чем те, для кого наиболее значимы характеристики опрятности одежды, скорости речи, личного пространства, осанки и улыбки (при условии одинакового оценивания этих характеристик представителями квартета).

В результате анализа различий у диад, триад и квартетов можно сделать некоторые предположения. Низкосовместимые члены группы более дифференцируют характеристики невербального поведения, что предположительно связано с их тревожностью, критичностью в оценках других партнеров по общению. Для них значимо в совокупности большее количество характеристик невербального поведения, они как бы «расплываются» в оценке других людей, при этом обращают большее внимание на внешний облик человека. У высокосовместимых партнеров более сконцентрированы индикаторы оценок невербального поведения. Отметим также, что для высокосовместимых групп значима интонация, которая в полной мере, по нашему мнению, отражает истинные намерения человека по отношению к другому.

Подводя итог анализу различий с позиции парциального подхода, можно выделить некоторые невербальные характеристики, которые значимы для *высокосовместимых* групп разной численности.

- 1) Общие значимые для восприятия признаки:
  - а) общие значимые признаки внешнего облика для любых обследованных групп: интонация и нос;
  - б) общие значимые признаки для триад и квартетов: глаза, красота почерка, жест открытости и брови.
- 2) Специфические признаки, значимые для восприятия:
  - а) специфический значимый признак для триад — жест защиты;
  - б) специфические значимые признаки для квартетов: взгляд и разборчивость почерка.

Членами *низкосовместимых* групп придается значимость следующим характеристикам невербального поведения.

- 1) Общие значимые для восприятия признаки:
  - а) общие значимые признаки для любых обследованных групп: улыбка, опрятность одежды, размер почерка, личное пространство;
  - б) общие значимые признаки для триад и квартетов: форма головы, цвет кожи, прическа, дороговизна одежды, цвет волос, осанка, рост, скорость речи.
- 2) Специфический признак, значимый для восприятия членами квартетов, — рот.

Отметим, что не было установлено различий между высоко- и низкосовместимыми группами в значимости для восприятия двух характеристик — особенностей лба и наклона бровей.

В результате анализа различий в перцептивной значимости невербальных характеристик между высоко- и низкосовместимыми группами обнаружено, что число достоверно различающихся невербальных признаков возрастает от диад к квартетам. Так, у диад установлены различия по 13 показателям (6 по средним значениям и 7 по стандартным отклонениям), у триад обнаружены различия уже по 37 показателям (18 по средним значениям и 19 по стандартным отклонениям) и для квартетов установлены различия по 41 показателю (21 по средним значениям и 20 по стандартным отклонениям).

В этой связи пока можно высказать несколько предположений, например, следующее: увеличение количества различий проявилось в результате использования комбинаторики. Каждый индивид выступает членом диады, триады и квартета, следовательно, его индивидуальный вклад в оценку увеличивается, в результате происходит некоторая аккумуляция вклада. Возможно также, что увеличение числа значимых различий от диад к квартетам происходит за счет снижения дисперсии и сближения средних значений. Это явление можно объяснить и увеличением исследуемых групп, так как количество сочетаний индивидов возрастает от диад к квартетам. Данную гипотезу можно проверить, специально сделав равным количество сочетаний в изучаемых группах. Остается также и предположение о том, что такое явление свойственно именно для данной выборки.

Таким образом, при исследовании значимости для восприятия именно невербальных характеристик с позиций парциального подхода, обнаружены существенные различия между высоко- и низкосовместимыми малыми молодежными группами разной численности. Поэтому можно предположить, что в процессе внутригруппового восприятия в диадах, триадах и квартетах члены групп, разных по уровню психологической совместимости, воспринимают друг друга неидентично.

### **Факторный подход к анализу перцептивной значимости невербальных характеристик в высоко- и низкосовместимых малых группах**

Выявление различий между малыми молодежными группами с разным уровнем совместимости производилось по выделенным выше интегральным факторам (*факторный подход*). Данная процедура осуществлялась по аналогии с анализом различий между парциальными (частными) переменными. С помощью сравнения по *t*-критерию Стьюдента были установлены достоверные различия между факторами, которые приведены в таблице 22.2.

Между высоко- и низкосовместимыми молодежными *диадами* установлены достоверные различия в перцептивной значимости совокупностей невербальных признаков (факторов) «экспрессии верхней части лица» ( $p < 0,05$ ) и «внешнего облика» ( $p < 0,05$ ), причем данные совокупности признаков более значимы в диадах с низким уровнем совместимости.

Достоверные различия выявлены также по показателю гомогенности/гетерогенности между высоко- и низкосовместимыми *диадами* в значимости совокупностей признаков «жесты» ( $p < 0,001$ ) и «внешний облик» ( $p < 0,001$ ). При этом выявлена их более высокая гомогенность в низкосовместимых *диадах*.

Таким образом, в низкосовместимых *диадах* значимы совокупности признаков (факторы) «экспрессии верхней части лица» и «внешнего облика» при высоких показателях гомогенности оценок их значимости, а также отмечена гомогенность значимости совокупности признаков «жесты».

Обнаружены достоверные различия между высоко- и низкосовместимыми *триадами* по совокупностям признаков «экспрессия

Таблица 22.2

Различия в совокупностях невербальных признаков (факторов) между высоко- и низкосовместимыми диадами, триадами и квартетами

| Фактор                            | Диады   |      |  |       |     |  | Триады    |      |  |         |     |  | Квартеты  |      |  |           |      |  |
|-----------------------------------|---------|------|--|-------|-----|--|-----------|------|--|---------|-----|--|-----------|------|--|-----------|------|--|
|                                   | М       |      |  | SD    |     |  | М         |      |  | SD      |     |  | М         |      |  | SD        |      |  |
|                                   | В       | Н    |  | В     | Н   |  | В         | Н    |  | В       | Н   |  | В         | Н    |  | В         | Н    |  |
| 1. Цвет                           | ,3292 * |      |  | ,5133 |     |  | ,3840     |      |  | ,2298   |     |  | ,5143     |      |  | ,2365     |      |  |
|                                   | ,10     | ,05  |  | ,34   | ,30 |  | ,07       | ,04  |  | ,58     | ,51 |  | ,05       | ,01  |  | ,78       | ,65  |  |
|                                   | ,39     | ,34  |  | ,41   | ,37 |  | ,31       | ,27  |  | ,47     | ,44 |  | ,24       | ,24  |  | ,48       | ,48  |  |
| 2. Анатомические особенности лица | ,9371   |      |  | ,5552 |     |  | ,3053     |      |  | ,0190 * |     |  | ,0200 *   |      |  | ,0007 *** |      |  |
|                                   | -,43    | -,43 |  | ,44   | ,40 |  | -,47      | -,42 |  | ,82     | ,67 |  | -,49      | -,35 |  | 1,15      | ,80  |  |
|                                   | ,43     | ,39  |  | ,46   | ,41 |  | ,35       | ,29  |  | ,52     | ,41 |  | ,28       | ,21  |  | ,48       | ,33  |  |
| 3. Особенности почерка            | ,6235   |      |  | ,8905 |     |  | ,4503     |      |  | ,2204   |     |  | ,6989     |      |  | ,1355     |      |  |
|                                   | -,02    | ,01  |  | ,46   | ,46 |  | -,01      | ,02  |  | ,72     | ,80 |  | ,00       | ,02  |  | ,93       | 1,09 |  |
|                                   | ,41     | ,43  |  | ,44   | ,43 |  | ,30       | ,37  |  | ,48     | ,42 |  | ,24       | ,34  |  | ,49       | ,35  |  |
| 4. Выразительные движения тела    | ,8225   |      |  | ,5177 |     |  | ,1665     |      |  | ,9738   |     |  | ,0002 *** |      |  | ,2060     |      |  |
|                                   | ,16     | ,17  |  | ,46   | ,42 |  | ,11       | ,17  |  | ,73     | ,73 |  | ,08       | ,28  |  | ,95       | 1,08 |  |
|                                   | ,39     | ,45  |  | ,43   | ,39 |  | ,31       | ,37  |  | ,46     | ,38 |  | ,25       | ,25  |  | ,46       | ,24  |  |
| 5. Экспрессия верхней части лица  | ,0535 * |      |  | ,6972 |     |  | ,0000 *** |      |  | ,1312   |     |  | ,0000 *** |      |  | ,4510     |      |  |
|                                   | -,08    | ,03  |  | ,26   | ,29 |  | -,07      | ,09  |  | ,38     | ,48 |  | -,06      | ,14  |  | ,48       | ,56  |  |
|                                   | ,32     | ,40  |  | ,46   | ,45 |  | ,21       | ,30  |  | ,52     | ,54 |  | ,16       | ,21  |  | ,52       | ,51  |  |

Таблица 22.2 (окончание)

| Фактор                           | Диады   |      |     |           |      |      | Триады    |     |      |           |     |  | Квартеты |   |  |           |     |   |
|----------------------------------|---------|------|-----|-----------|------|------|-----------|-----|------|-----------|-----|--|----------|---|--|-----------|-----|---|
|                                  | М       |      |     | SD        |      |      | М         |     |      | SD        |     |  | М        |   |  | SD        |     |   |
|                                  | В       | Н    |     | В         | Н    |      | В         | Н   |      | В         | Н   |  | В        | Н |  | В         | Н   |   |
| 6. Жесты                         | ,6661   |      |     | ,0000 *** |      |      | ,5402     |     |      | ,0000 *** |     |  | ,6847    |   |  | ,0000 *** |     | p |
|                                  | ,10     | ,08  | ,55 | ,24       | ,09  | ,07  | ,95       | ,28 | ,08  | ,06       | ,23 |  |          |   |  | 1,24      | ,23 | М |
|                                  | ,48     | ,30  | ,43 | ,36       | ,39  | ,19  | ,43       | ,43 | ,31  | ,13       | ,44 |  |          |   |  | ,40       | ,44 | q |
| 7. Проксемика                    | ,6397   |      |     | ,3826     |      |      | ,7613     |     |      | ,8552     |     |  | ,4425    |   |  | ,9810     |     | p |
|                                  | -,08    | -,11 | ,36 | ,43       | -,08 | -,09 | ,66       | ,67 | -,09 | -,05      | ,94 |  |          |   |  | ,95       | ,94 | М |
|                                  | ,37     | ,51  | ,42 | ,57       | ,29  | ,38  | ,46       | ,70 | ,24  | ,33       | ,65 |  |          |   |  | ,42       | ,65 | q |
| 8. Внешний облик                 | ,0162 * |      |     | ,0006 *** |      |      | ,0000 *** |     |      | ,0000 *** |     |  | ,0050 ** |   |  | ,0000 *** |     | p |
|                                  | -,22    | -,08 | ,42 | ,16       | -,24 | -,07 | ,73       | ,18 | -,24 | -,07      | ,98 |  |          |   |  | ,98       | ,24 | М |
|                                  | ,42     | ,31  | ,50 | ,42       | ,34  | ,21  | ,57       | ,51 | ,28  | ,18       | ,61 |  |          |   |  | ,58       | ,61 | q |
| 9. Характеристики голоса         | ,2846   |      |     | ,1341     |      |      | ,0049 **  |     |      | ,0000 *** |     |  | ,0102 ** |   |  | ,0000 *** |     | p |
|                                  | -,34    | -,22 | ,78 | ,60       | -,38 | -,15 | 1,38      | ,82 | -,40 | -,09      | ,88 |  |          |   |  | 1,87      | ,88 | М |
|                                  | ,81     | ,58  | ,85 | ,70       | ,67  | ,37  | 1,02      | ,63 | ,56  | ,20       | ,49 |  |          |   |  | 1,09      | ,49 | q |
| 10. Экспрессия нижней части лица | ,6127   |      |     | ,2259     |      |      | ,0521 *   |     |      | ,0011 *** |     |  | ,0064 ** |   |  | ,0001 *** |     | p |
|                                  | ,19     | ,16  | ,34 | ,27       | ,19  | ,12  | ,56       | ,38 | ,18  | ,03       | ,32 |  |          |   |  | ,71       | ,32 | М |
|                                  | ,35     | ,33  | ,38 | ,35       | ,28  | ,25  | ,43       | ,41 | ,24  | ,18       | ,44 |  |          |   |  | ,44       | ,44 | q |

В — высокосовместимые группы; Н — низкосовместимые группы; М, м — среднее арифметическое оценок перцептивной значимости невербальных характеристик; SD, s — стандартное отклонение (показатель гомогенности-гетерогенности оценок); p — уровень значимости; \* — уровень значимости при  $p < 0,05$ ; \*\* — уровень значимости при  $p < 0,01$ ; \*\*\* — уровень значимости при  $p < 0,001$ ; ° — перед запятыми нули опущены.

верхней части лица» ( $p < 0,001$ ), «внешний облик» ( $p < 0,001$ ), «характеристики голоса» ( $p < 0,01$ ) и «экспрессия нижней части лица» ( $p < 0,05$ ). Совокупности признаков «экспрессии верхней части лица», «внешнего облика», «характеристик голоса» достоверно значимы для низкосовместимых триад, а «экспрессия нижней части лица» значима для высокосовместимых триад.

Обнаружены также различия между высоко- и низкосовместимыми триадами по гомогенности оценок совокупностей признаков «жесты» ( $p < 0,001$ ), «внешний облик» ( $p < 0,001$ ), «характеристики голоса» ( $p < 0,001$ ), «экспрессия нижней части лица» ( $p < 0,001$ ) и «анатомические особенности лица» ( $p < 0,05$ ). У низкосовместимых триад наблюдается гомогенность оценок по всем вышеперечисленным признакам.

Получены достоверные различия между высоко- и низкосовместимыми *квартетами* по следующим совокупностям признаков: «выразительные движения тела» ( $p < 0,001$ ), «экспрессия верхней части лица» ( $p < 0,001$ ), «внешний облик» ( $p < 0,01$ ), «характеристики голоса» ( $p < 0,01$ ), «экспрессия нижней части лица» ( $p < 0,01$ ), «анатомические особенности лица» ( $p < 0,05$ ). Все перечисленные выше совокупности признаков (факторы), кроме «экспрессии нижней части лица», высоко значимы в низкосовместимых квартетах.

При анализе низкосовместимых *квартетов* обнаружена достоверно отличающаяся от высокосовместимых гомогенность совокупностей признаков «анатомические особенности лица», «жесты», «внешний облик», «характеристики голоса», «экспрессия нижней части лица» (по всем совокупностям признаков различия значимы на уровне  $p < 0,001$ ).

Таким образом, между высоко- и низкосовместимыми группами, независимо от их численности, обнаружены различия в значимости двух совокупностей невербальных признаков (факторов): «экспрессия верхней части лица» и «внешний облик». Отметим, что в анализе данных с позиции парциального подхода было выдвинуто предположение, что значимыми индикаторами оценки другого человека для низкосовместимых групп является внешний облик воспринимаемого человека. Следовательно, с помощью факторного анализа эти предположения подтвердились. При этом, более высокий уровень перцептивной значимости данных признаков наблюдается у низкосовместимых групп. Между высоко- и низкосовместимыми триадами и квартетами



также выявлены различия в значимости совокупности признаков «характеристики голоса», а для квартетов дополнительно получены различия в значимости совокупностей признаков «анатомические особенности лица» и «выразительные движения тела». Совокупность признаков «экспрессия нижней части лица» достоверно более значима для высокосовместимых триад и квартетов, чем для низкосовместимых.

Отметим, что выраженные гомогенные оценки наблюдаются только в низкосовместимых группах разной численности. Так, обнаружены различия в гомогенности оценок совокупностей признаков (факторов) «жесты» и «внешний облик», которые имеют место в диадах, триадах и квартетах. Обнаружены также различия в гомогенности оценок совокупностей признаков «характеристики голоса», «экспрессия нижней части лица», «анатомические особенности лица» между высоко- и низкосовместимыми триадами и квартетами. Отсюда можно предположить: если представители малых групп изучавшейся численности будут иметь гетерогенные оценки совокупностей признаков «жестов» и «внешнего облика», то они с определенной вероятностью будут скорее высокосовместимыми, нежели низкосовместимыми. Установленные достоверные различия между высоко- и низкосовместимыми группами показывают, что низкосовместимые группы разной численности характеризуются наличием у них большей перцептивной значимости (по показателям средних значений) невербальных признаков, чем высоко- совместимые.

Обобщая результаты, полученные с использованием парциального и факторного подходов к анализу данных, можно сделать вывод: существуют достоверные различия в том, что значимо для восприятия невербального поведения в более совместимых и менее совместимых группах. Важно и то, что получены такие различия при анализе групп разной численности. Очевидно, что при восприятии другого человека у воспринимающего субъекта складывается определенный образ, который, сопоставляясь с накопленным опытом, в какой-то степени предопределяет в дальнейшем успешность взаимодействия партнеров. Именно поэтому чрезвычайно важно знать, какие воспринимаемые невербальные характеристики другого человека являются значимыми для воспринимающего.

## Влияние оценок значимости невербальных характеристик на психологическую совместимость малых групп разной численности

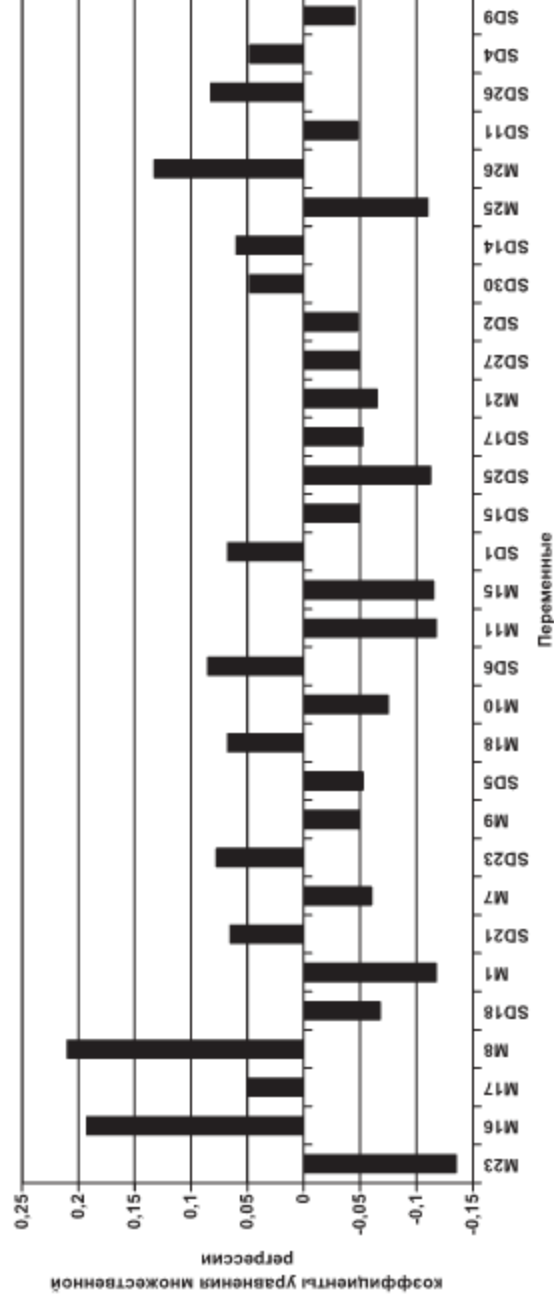
Содержанием следующей задачи было выяснение степени и направленности вклада оценок значимости изучаемых признаков невербального поведения в психологическую совместимость малых молодежных групп разной численности. Для решения этой задачи был использован *регрессионный анализ* с применением метода пошагового включения изучаемых переменных. Данный метод применялся в логике как парциального, так и интегрального (факторного) подходов.

Первоначально, в соответствии с *парциальным подходом*, для анализа *диад* было взято 60 переменных, но, применяя метод пошагового их включения, впоследствии были выделены 31 переменная, которые имели высокие коэффициенты в уравнении множественной регрессии. В свою очередь, принимая во внимание уровень достоверности, возможно было сохранить для дальнейшего анализа только 14 переменных.

Ниже описываются данные, которые имеют статистически достоверные различия ( $p < 0,05$ ) между высоко- и низкосовместимыми *диадами*, *триадами* и *квартетами*.

Коэффициент детерминации составил 11% при уровне достоверности  $p < 0,001$  (см. рисунок 22.1).

Установлено влияние оценок значимости для восприятия характеристик носа, интонации, опрятности одежды на высокий уровень совместимости, а перцептивной значимости характеристик улыбки, роста, скорости речи — на низкий уровень совместимости. Гетерогенность оценок значимости характеристик формы головы и цвета кожи влияет на высокий уровень совместимости. То есть, если два человека будут по-разному оценивать значимость для них восприятия цвета кожи и формы головы других людей, то это, с некоторой вероятностью, может в дальнейшем повлиять на установление высокого уровня совместимости этих двух человек. При гетерогенных оценках значимости особенностей запаха индивиды, наоборот, будут менее совместимы. Обнаружены гетерогенность оценок членами *диад* значимости характеристик глаз, а также гомогенность оценок значимости для восприятия жеста защиты, которые влияют на установление высокого уровня психологической совместимости.



**Рис. 22.1.** Влияние переменных (оценок значимости характеристик невербального поведения) на психологическую совместимость в парадах

**Переменные:** М — среднее арифметическое, SD — стандартное отклонение, 1 — форма головы, 2 — лоб, 4 — наклон бровей, 5 — наклон уголков рта, 6 — глаза, 7 — взгляд, 8 — нос, 9 — рот, 10 — улыбка, 11 — рост, 14 — полнота тела, 15 — скорость речи, 16 — интонация, 17 — жест открытости, 18 — жест защиты, 21 — личное пространство, 23 — цвет кожи, 25 — особенность запаха, 26 — опрятность одежды, 27 — дороговизна одежды, 30 — размер почерка.

Таким образом, высокий уровень значимости для восприятия характеристик интонации голоса, формы носа, опрятности одежды, а также гетерогенность оценок формы головы, цвета кожи, глаз и гомогенность оценок значимости особенностей запаха и жеста защиты, все это оказывает влияние на высокий уровень совместимости членов диад.

Переходя к результатам регрессионного анализа данных по *триадам*, отметим, что из 45 переменных, имевших высокий коэффициент в уравнении множественной регрессии, выделилось 29 переменных, которые соответствовали заданному уровню достоверности различий. Для *триад* коэффициент детерминации был равен 32% при уровне значимости  $p < 0,001$  (см. рисунок 22.2).

На высокий уровень совместимости в *триадах* влияет высокая оценка значимости жеста защиты, а также гетерогенность оценок перцептивной значимости улыбки и красоты почерка. Низкий уровень совместимости в *триадах* взаимосвязан с оценками значимости характеристик скорости речи и цвета волос. Гетерогенность оценок значимости характеристик взгляда, рта, роста, походки, наряду с высоким уровнем их значимости, взаимосвязана с низким уровнем совместимости. Вместе с тем, высокая значимость характеристик носа, полноты тела, разборчивости почерка и гетерогенность их оценок оказывают влияние на высокий уровень совместимости в *триадах*. Гетерогенность же оценок значимости невербальных характеристик формы головы, наклона бровей, личного пространства и гомогенность наклона уголков рта, жеста оценки, особенностей запаха — все вместе оказывает влияние на высокий уровень совместимости членов *триад*.

Обобщая результаты, полученные в ходе регрессионного анализа данных по *триадам*, можно заключить, что на высокий уровень их совместимости оказывают влияние высокие оценки значимости для восприятия невербальных характеристик жеста защиты, носа, полноты тела, разборчивости почерка, а также гетерогенность оценок значимости формы головы, наклона бровей, улыбки, красоты почерка, личного пространства и гомогенность оценок наклона уголков рта, жеста оценки, особенностей запаха.

При регрессионном анализе влияния оценок значимости для восприятия характеристик невербального поведения на психологическую совместимость *квартетов*, было выделено 46 переменных с высоким коэффициентом в уравнении множественной



регрессии, из которых 34 соответствовали заданному уровню достоверности различий. В результате коэффициент детерминации для квартетов оказался равным 27% при уровне значимости  $p < 0,001$  (см. рисунок 22.3).

На высокую совместимость в квартетах влияет высокий уровень значимости характеристик глаз, полноты тела, интонации, жеста защиты, прически и гетерогенность оценок значимости осанки и красоты почерка. Высокий уровень значимости для восприятия наклона бровей, скорости речи, цвета волос, размера почерка и гетерогенность оценок значимости характеристик рта, роста, походки влияют на низкий уровень совместимости в квартетах. Можно допустить, что гетерогенные оценки значимости характеристик носа, разборчивости почерка и гомогенные — характеристик взгляда, жеста оценки, особенностей запаха влияют на высокий уровень совместимости. Выявленные гетерогенные оценки формы головы и интимного пространства и гомогенные оценки характеристик наклона уголков рта и цвета кожи также влияют на высокий уровень совместимости.

Таким образом, на высокий уровень совместимости в квартетах оказывают влияние высокий уровень значимости для восприятия другого человека характеристик глаз, полноты тела, интонации, жеста защиты, прически, гетерогенность оценок значимости осанки, красоты и разборчивости почерка, носа, формы головы и интимного пространства, а также гомогенность оценок значимости наклона уголков рта и цвета кожи.

Итак, в результате реализации парциального подхода к регрессионному анализу полученных данных общими переменными, влияющими на высокий уровень совместимости в малых молодежных группах разной численности, оказались следующие: гетерогенность оценок значимости формы головы и высокий уровень значимости для восприятия характеристики носа. Высокая значимость скорости речи при гетерогенных оценках значимости для восприятия особенностей запаха влияют на возникновение низкого уровня психологической совместимости.

Отметим также, что выявлены показатели, которые по-разному влияют на уровень совместимости в зависимости от численности малой группы. Так, в диаде высокие оценки значимости улыбки отрицательно влияют на совместимость (или определяют низкий уровень совместимости), а для квартетов это влияние является положительным. На высокую совместимость в триадах влияют



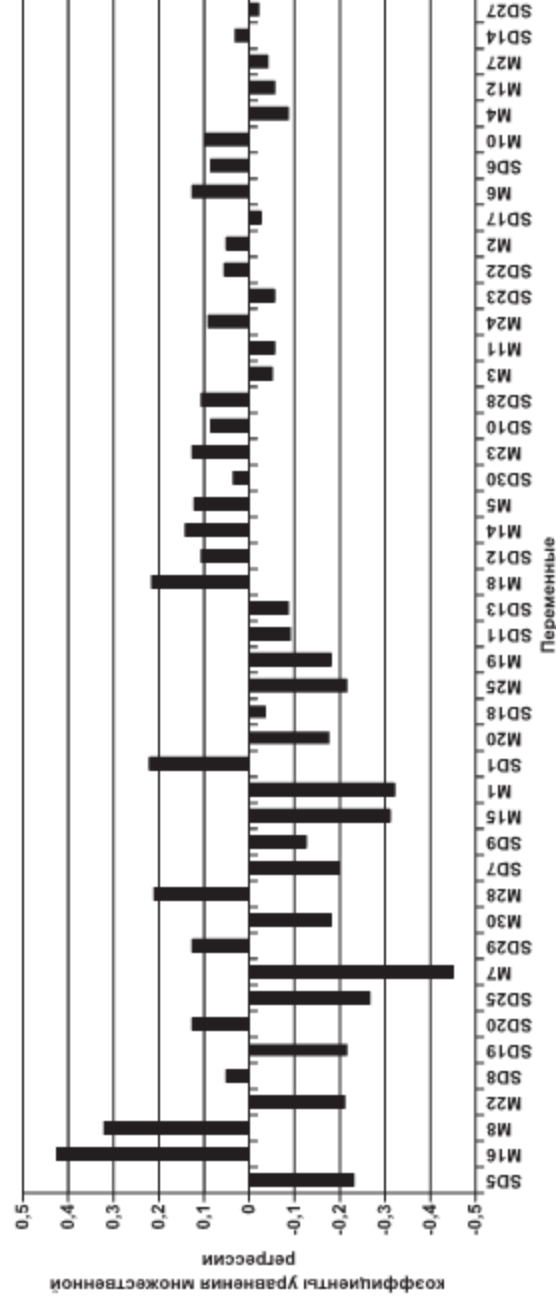


Рис. 22.3. Влияние переменных (оценок значимости характеристик невербального поведения) на психологическую совместимость в квартетах

**Переменные:** М — среднее арифметическое, SD — стандартное отклонение, 1 — форма головы, 2 — лоб, 4 — наклон бровей, 5 — наклон уголков рта, 7 — взгляд, 8 — нос, 9 — рот, 10 — улыбка, 11 — рост, 12 — осанка, 13 — походка, 14 — полнота тела, 15 — скорость речи, 16 — интонация, 17 — жест открытости, 18 — жест защиты, 19 — жест оценки, 20 — интимное пространство, 21 — личное пространство, 22 — цвет волос, 23 — цвет кожи, 24 — причёска, 25 — особенности запаха, 26 — опрятность одежды, 27 — дороговизна одежды, 28 — разборчивость почерка, 29 — красота почерка, 30 — размер почерка.

высокие оценки значимости жеста оценки, тогда как в квартетах эта переменная сказывается на низком уровне совместимости.

Положительное влияние на совместимость оказывает гетерогенность оценок значимости цвета кожи в диадах, но гомогенность оценок значимости этой же характеристики положительно влияет на совместимость в квартетах. Наконец, последнее различие во влиянии на совместимость групп разной численности касается оценки значимости особенностей запаха, которая оказывает влияние на высокий уровень совместимости в триадах, но отрицательно сказывается на уровне совместимости в диадах и квартетах.

В регрессионном анализе так же, как и в анализе различий, от диады к квартету возрастает количество различающихся переменных, которые влияют на уровень совместимости. В диадах выявлено 14 переменных, в триадах — 29, а в квартетах — 34. Можно объяснить это явление так же, как и в предыдущем анализе, с той только разницей, что при рассмотрении различий не учитываются взаимосвязи между характеристиками. Каждая характеристика статистически анализируется отдельно, а в регрессионный анализ включаются только переменные, которые имеют наибольшую значимость по отношению к другим и менее коррелированы.

Дальнейшее изложение результатов регрессионного анализа относится к данным о влиянии значимости совокупностей невербальных характеристик на уровень психологической совместимости, что соответствует факторному подходу. В данном случае, для первоначального анализа были взяты 20 переменных (10 факторных показателей среднего арифметического и 10 — стандартного отклонения). Затем, применяя метод пошагового включения, были отобраны 9 переменных с высоким коэффициентом в уравнении множественной регрессии. При анализе диад с уровнем достоверности  $p < 0,05$  из 9 переменных этому уровню соответствовали только 5.

Коэффициент детерминации равен 4% при уровне значимости  $p < 0,001$  (см. рисунок 22.4).

Высокий уровень совместимости диад взаимосвязан с совокупностями признаков «жесты» и «почерк», а низкий уровень их совместимости — с совокупностью признаков «проксемика». Гетерогенность оценок значимости признаков «проксемика» и гомогенность — признаков «жесты» взаимосвязаны с высоким уровнем психологической совместимости.

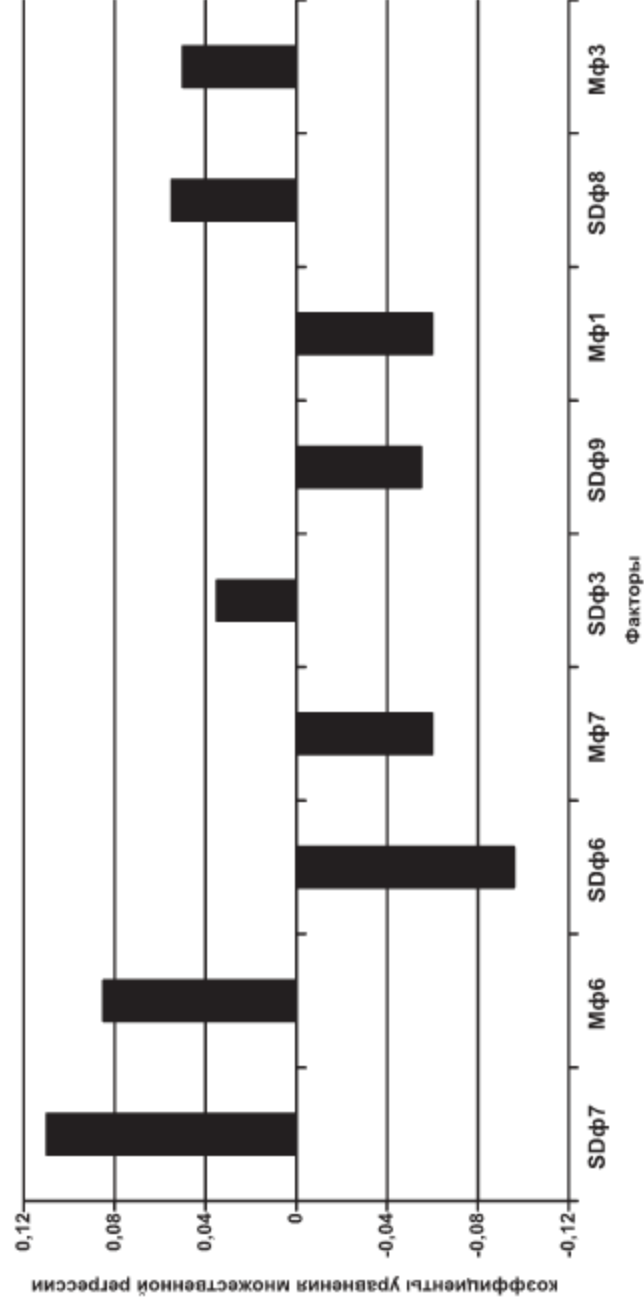


Рис. 22.4. Влияние факторов на психологическую совместимость в диадах

**Переменные:** М — среднее арифметическое, SD — стандартное отклонение, ф1 — фактор цвета, ф2 — анатомические особенности лица, ф3 — особенности почерка, ф4 — выразительные движения тела, ф5 — экспрессия верхней части лица, ф6 — жесты, ф7 — проксемика, ф8 — внешний облик, ф9 — характеристики голоса.

В регрессионном анализе *триад* из 12 переменных соответствовало уровню достоверности только 7. Коэффициент детерминации равен 12% при уровне значимости  $p < 0,001$  (см. рисунок 22.5).

На высокий уровень совместимости *триад* влияет совокупность признаков «почерк» и гетерогенность оценок их значимости, а также гетерогенность оценок признаков «проксемика» и гомогенность оценок признаков «внешний облик». В свою очередь, на низкий уровень совместимости в *триадах* влияет гетерогенность оценок совокупностей признаков «жесты» и «цвет» и гомогенность оценок значимости признаков «экспрессия верхней части лица».

Переходя к регрессионному анализу *квартетов*, отметим, что 10 переменных из 12 соответствовали заданному уровню достоверности. Для *квартетов* коэффициент детерминации равнялся 8% при уровне значимости  $p < 0,001$  (см. рисунок 22.6).

Установлена достоверная взаимосвязь высокого уровня совместимости *квартетов* и гетерогенности оценок совокупностей признаков «почерк» и «проксемика», наряду с их низким уровнем значимости, а также гетерогенности оценок признаков «выразительные движения тела», «экспрессия верхней части лица» и «внешний облик». Высокий уровень значимости совокупности признаков «жесты» и гетерогенность их оценок взаимосвязаны с низким уровнем совместимости *квартетов*. Гетерогенность оценок совокупностей признаков «особенности речи» и «цвет» отрицательно сказывается на психологической совместимости.

Таким образом, для *диад*, *триад* и *квартетов* гетерогенность оценок значимости признаков «жесты» отрицательно сказывается на совместимости, а гетерогенность — «проксемика», наоборот, влияет на возникновение высокого уровня психологической совместимости в малых молодежных группах.

Для построения *прогноза* высоко и низко психологически совместимых групп разной численности на основе оценок значимости для восприятия характеристик невербального поведения был проведен *дискриминантный анализ*. В результате построена дискриминантная функция, которая позволила использовать минимум показателей по изучавшимся переменным при максимально высоком прогнозе уровня совместимости. В парциальном подходе прогноз психологической совместимости производился по 60 первичным показателям, а при факторном подходе прогнозирование проводилось по 20 показателям. Затем методом

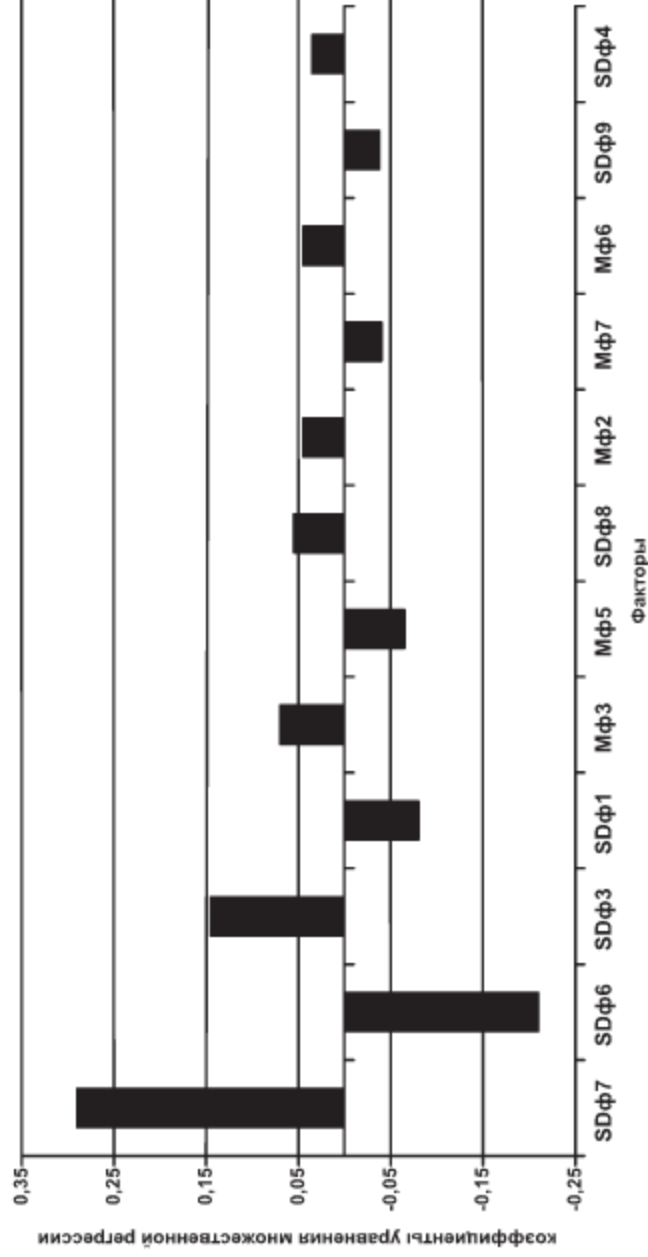


Рис. 22.5. Влияние факторов на психологическую совместимость в триадах

**Переменные:** М — среднее арифметическое, SD — стандартное отклонение, ф1 — фактор цвета, ф2 — анатомические особенности лица, ф3 — особенности почерка, ф4 — выразительные движения тела, ф5 — экспрессия верхней части лица, ф6 — жесты, ф7 — проксемика, ф8 — внешний облик, ф9 — характеристики голоса.

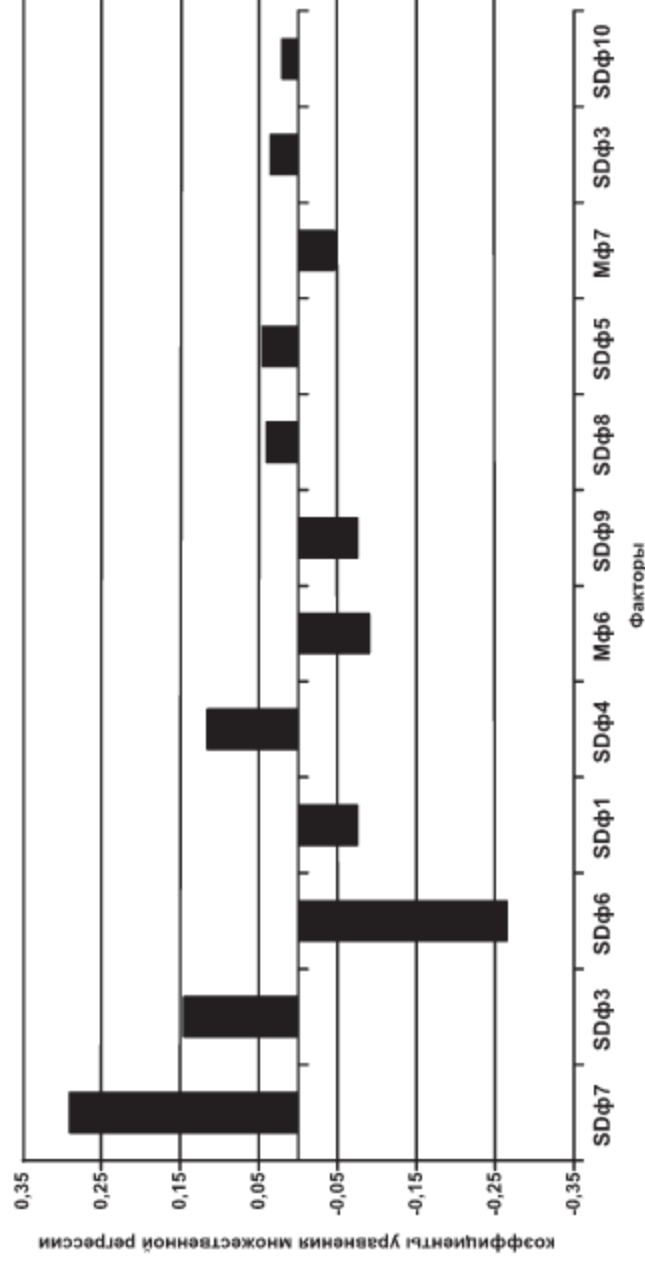


Рис. 22.6. Влияние факторов на психологическую совместимость в квартетах

Переменные: М — среднее арифметическое, SD — стандартное отклонение, ф1 — фактор цвета, ф3 — особенности почерка, ф4 — выразительные движения тела, ф5 — экспрессия верхней части лица, ф6 — жесты, ф7 — проксемика, ф8 — внешний облик, ф9 — характеристики голоса, ф10 — экспрессия нижней части лица.



пошагового анализа были выявлены переменные, более способные дискриминировать уровень совместимости групп разной численности, т. е. была оптимизирована данная функция (уменьшено число используемых показателей при незначительном понижении точности прогноза). По результатам такого анализа в парциальном подходе были выявлены 31 показатель в диадах, 45 показателей в триадах, 46 показателей в квартетах; в факторном подходе: в диадах — 9 показателей, в триадах — 16 показателей и в квартетах — 12 показателей. Отметим, что эти показатели совпадают с проанализированными показателями регрессионного анализа, что свидетельствует об их достаточной прогностичности.

В *парциальном подходе* процент правильности прогноза психологической совместимости составил: в целом для диад — 69,9%, из них для высокосовместимых — 87,4% и низкосовместимых — 36,1%; для триад общий процент равен 91,6, из них на долю высокосовместимых триад приходится 96,5%, а низкосовместимых — 59%; общий процент правильности прогноза для квартетов равен 99,1, из них для высокосовместимых 99,5%, низкосовместимых — 78,7%.

В *факторном подходе* правильность отнесения малых групп к соответствующим категориям для высокосовместимых диад — 94,3%, для низкосовместимых — 16,2%, а в целом она составила 67,6%. Процент правильности прогноза психологической совместимости для триад равен 88,7%, из них для высокосовместимых — 98,5%, для низкосовместимых — 24,7%. Общий процент правильности прогноза для квартетов составил 98,3%, из них для высокосовместимых — 99,7%, для низкосовместимых — 31,9%.

Таким образом, как в парциальном, так и факторном подходах, с увеличением численности группы (от диад к квартетам) возрастает правильность прогноза психологической совместимости с учетом оценок значимости исследуемых невербальных характеристик, что свидетельствует об увеличении значимости характеристик невербального поведения для восприятия других людей.

Обобщая, можно утверждать, что в парциальном и факторном подходах наблюдались различия в оценках перцептивной значимости невербальных характеристик высоко- и низкосовместимыми диадами, триадами и квартетами. Выявленные различия в оценках значимости характеристик невербального поведения оказывают влияние на разный уровень психологической совместимости.

В *типологическом подходе* к анализу данных первоначально для выделения психологических типов оценок перцептивной значимости характеристик невербального поведения была построена факторная модель (см. результаты факторного анализа перцептивной значимости невербального поведения), в которой представлено 10 факторов. Затем проведена кластеризация факторной модели, а впоследствии было выделено 3 психологических типа оценок значимости для восприятия невербального поведения (см. рисунок 22.7).

Из графика видно, что к первому психологическому типу оценок перцептивной значимости характеристик невербального поведения относятся индивиды, имеющие высокие показатели значимости факторов «цвета», «проксемики» и «внешнего облика» и низкие показатели значимости по факторам «анатомические особенности лица», «жесты» и «характеристики голоса». Ко 2-му типу принадлежат индивиды с выраженной значимостью по факторам «особенности речи» и «почерк» и низкую значимость по факторам «проксемика» и «внешний облик». К 3-му типу относятся молодые люди, для которых высокую значимость имеют факторы «анатомические особенности лица», «жесты» и «проксемика» и низкую — факторы «цвет», «особенности почерка» и «внешний облик». Отметим, что 1-й и 3-й типы имеют более выраженные показатели оценок перцептивной значимости факторов и практически зеркальны (противоположны). Так, наблюдаются различия в оценках значимости факторов «анатомические особенности лица», «особенности почерка», «жесты», «внешний облик» и «цвет». Второй тип по совокупности перцептивно значимых факторов можно интерпретировать как речевой.

Каждый индивид был отнесен к определенному психологическому типу оценок значимости для восприятия характеристик невербального поведения. В результате проведенного частотного анализа выделены наиболее часто встречающиеся сочетания следующих типов для низко- и высокосовместимых диад, триад и квартетов. Среди высокосовместимых диад наиболее часто встречается сочетание 1-го и 3-го типов — 26,5% при уровне значимости  $p < 0,34$ , затем сочетание двух первых типов с 25,8% при  $p < 0,004$  и сочетание 1-го и 2-го типов — 23,2% при  $p < 0,08$ . В свою очередь, у низкосовместимых диад частота сочетаний различных типов распределилась следующим образом: два первых типа имели 35,1% при  $p < 0,004$ , первый и третий типы встречались в 29,5% при  $p < 0,34$  и, наконец, первый и второй типы — в 18,2% при  $p < 0,08$ .

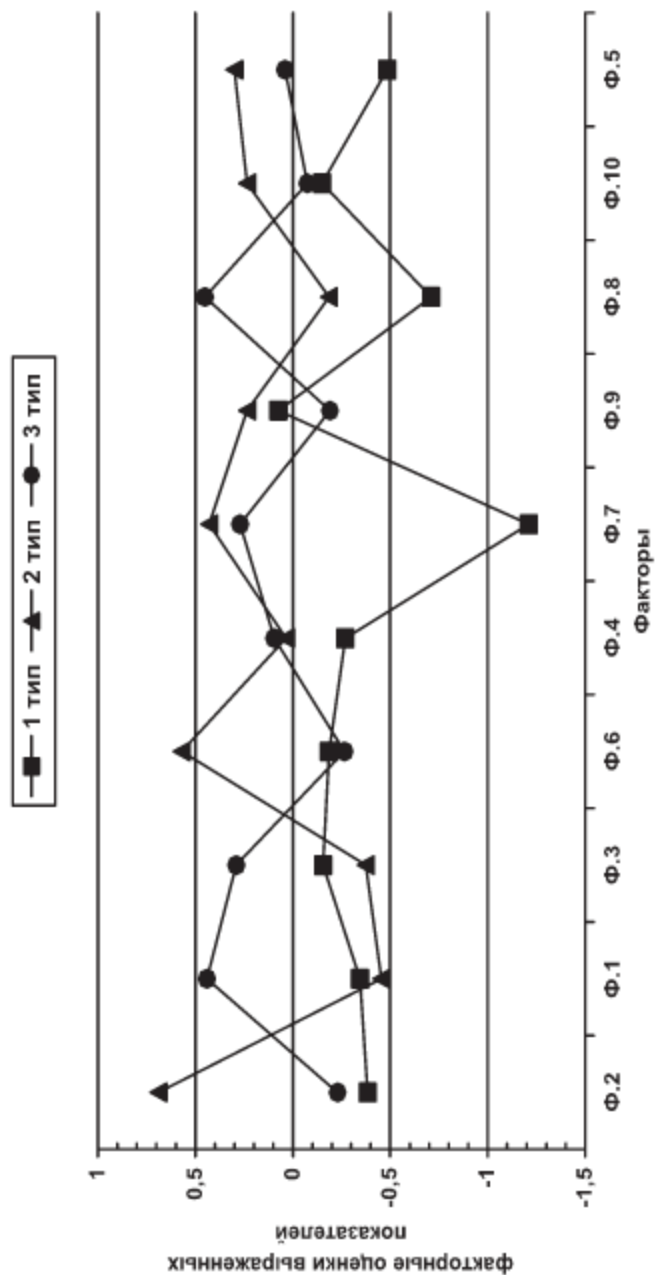


Рис. 22.7. Психологические типы оценок значимости для восприятия характеристик невербального поведения  
**Факторы:** ф1 — фактор цвета, ф2 — анатомические особенности лица, ф3 — особенности почерка, ф4 — выразительные движения тела, ф5 — экспрессия верхней части лица, ф6 — жесты, ф7 — проксемика, ф8 — внешний облик, ф9 — характеристики голоса, ф10 — экспрессия нижней части лица.

В *триаде* выявлены следующие особенности. У высоко- и низкосовместимых триад наиболее часто встречалось сочетание двух первых типов и третьего (1; 1; 3), из них высокосовместимые составляли 22,4%, а низкосовместимые — 30% при  $p < 0,02$ . В 18,8% случаев при  $p < 0,001$  у высокосовместимых триад наблюдалось сочетание первого, второго и третьего (1; 2; 3) типов, а в 18,5% — двух первых и второго (1; 1; 2) типов при  $p < 0,02$ . В свою очередь, у низкосовместимых триад в 24,2% случаев при  $p < 0,01$  встречаются сочетания трех первых типов (1; 1; 1), а в 20,7% при  $p < 0,001$  — сочетание первых и двух третьих типов (1; 3; 3).

У высоко- и низкосовместимых *квартетов* наиболее часто встречается сочетание трех первых и третьего типов (1; 1; 1; 3) при  $p < 0,009$ . Причем, процент встречаемости выше у низкосовместимых квартетов (38,3%), нежели у высокосовместимых (22,4%). В 27,7% случаев при  $p < 0,001$  у низкосовместимых квартетов чаще встречается сочетание двух первых и двух третьих типов (1; 1; 3; 3), а также в 19,1% при  $p < 0,001$  — сочетание первого и трех третьих типов (1; 3; 3; 3). У высокосовместимых квартетов в 20,3% случаев при  $p < 0,002$  чаще наблюдается сочетание двух первых, второго и третьего типов (1; 1; 2; 3), а в 16% при  $p < 0,004$  — сочетание трех первых и второго типов (1; 1; 1; 2).

При рассмотрении различных сочетаний психологических типов оценок значимости для восприятия характеристик невербального поведения в типологическом подходе с учетом показателя гетерогенности/гомогенности были получены следующие результаты. По признаку гомогенности не были выделены общие закономерности, за исключением разных сочетаний 3-го типа (3, 3; 3, 3, 3; 3, 3, 3, 3). Здесь наблюдался высокий показатель гомогенности у низкосовместимых групп, по сравнению с высокосовместимыми. То есть можно предположить, что взаимодействие индивидов, относящихся к третьему типу, будет негативно сказываться на психологической совместимости. В свою очередь, анализ различных сочетаний психологических типов с учетом показателя гетерогенности, позволил получить определенные закономерности. Так, во всех сочетаниях первых и вторых типов (1, 2; 1, 1, 2; 1, 2, 2; 1, 1, 1, 2; 1, 1, 2, 2; 1, 2, 2, 2), вторых и третьих типов, а также первых, вторых и третьих типов наблюдался более высокий показатель гетерогенности оценок в высокосовместимых группах. А сочетание 1-го и 3-го типов сопровождалось высоким показателем гетерогенности в низкосовместимых группах.

Таким образом, можно предположить, что если взаимодействующие индивиды будут относиться к 1-му (значимые факторы «цвета», «проксемики», «внешнего облика») и 2-му типам (значимые факторы «особенности речи», «почерк»), а также ко 2-му и 3-му типам (значимые факторы «анатомические особенности лица», «жесты», «проксемика»), то, вероятно, они будут более совместимы, чем при сочетании 1-го и 3-го типов оценок значимости для восприятия характеристик невербального поведения. Можно предположить также, что сочетание 1-го и 3-го психологических типов более часто встречается у низкосовместимых, чем у высокосовместимых индивидов в малых группах с разной численностью. Отметим, что при таком сочетании молодежные группы будут менее совместимы.

## Заключение

Перцептивная значимость невербальных характеристик человека является одним из факторов психологической совместимости в малых молодежных группах разной численности. С позиций парциального и интегрального (факторного) подходов обнаружены различия в оценках значимости невербальных характеристик между высоко- и низкосовместимыми диадами, триадами и квартетами.

В результате анализа различий с позиций парциального подхода (сравнение по отдельным переменным) выделены невербальные характеристики, которые значимы для высокосовместимых групп разной численности, — интонация и особенности строения носа; для них установлена гомогенность оценок значимых для восприятия невербальных характеристик — прически, бровей и особенностей запаха. Для членов любых обследованных низкосовместимых групп выделены общие значимые признаки: улыбка, опрятность одежды, размер почерка, личное пространство, а также установлена гомогенность оценок значимости характеристик личного пространства, интимного пространства, улыбки, опрятности одежды.

С позиций факторного подхода обнаружены различия в значимости двух следующих совокупностей признаков (факторов): «экспрессия верхней части лица» и «внешний облик». При этом более высокий уровень их значимости наблюдался в низко-

совместимых группах. Между высоко- и низкосовместимыми триадами и квартетами также выявлены различия в значимости совокупности признаков (факторов) «характеристики голоса», а для квартетов дополнительно — «анатомические особенности лица» и «выразительные движения тела». Совокупность признаков (фактор) «экспрессия нижней части лица» достоверно более значима для высокосовместимых триад и квартетов, чем для низкосовместимых. Отметим, что выраженные гомогенные оценки наблюдаются только в низкосовместимых группах разной численности. Так, обнаружены различия в гомогенности оценок совокупностей признаков (факторов) «жесты» и «внешний облик», которые имеют место в диадах, триадах и квартетах.

Выявленные различия в оценках значимости невербальных характеристик связаны с разным уровнем психологической совместимости малых групп разной численности. При этом, с увеличением числа взаимодействующих индивидов (от диад к квартетам) возрастает перцептивная значимость невербальных признаков, присущих воспринимаемому человеку.

Полученные в исследовании результаты квалифицируются прежде всего как описательные и констатирующие, что довольно типично для начала поисковых исследований, к разряду которых относится и данная работа. Накопление первоначальных данных — неизбежный этап любой исследовательской работы. По нашему мнению, и должны были быть различия в перцептивной значимости невербальных признаков человека в малых группах с разным уровнем психологической совместимости и с разным численным составом. Их необходимо было реально обнаружить и, по возможности, подробно описать, что и было сделано в этой главе.

Конечно, мы хорошо понимаем, что исследования на статистических группах имеют свою специфику и свои ограничения, и поэтому полученные данные о перцептивной значимости невербальных характеристик могут быть скорректированы после проведения аналогичных исследований на реально действующих малых группах.

Сами по себе полученные результаты являются новыми и представляют собой большую ценность именно потому, что они позволяют не умозрительно, а достаточно обоснованно, опираясь на результаты исследования, сформулировать новые конкретные гипотезы. Выше был намечен ряд таких гипотез, проверка которых



потребуется организации дальнейших специальных, в том числе и экспериментальных, исследований. Именно социально-психологический эксперимент позволит в полной мере проверить предположение о том, что во внутригрупповом взаимодействии члены низко- и высокосовместимых малых молодежных групп придают принципиально разную значимость различным невербальным характеристикам при восприятии и оценке других людей.

## Литература

1. Аллахвердова О.В. Роль сработанности и совместимости при совместной деятельности в напряженных условиях // Психическая напряженность в трудовой деятельности. М., 1989. С. 289 – 300.
2. Бабушкин Г.Д., Кулагина Е.В. Психологическая совместимость и срабатываемость в спортивной деятельности. Омск: СибГАФК, 2001.
3. Вавилов В.М. Оценка и прогноз психологической совместимости специалистов экстремального профиля: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2001.
4. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком. М., 1982.
5. Бодалев А.А. Личность и общение. М., 1995.
6. Горелов Н.И. Невербальные коммуникации. М., 1980.
7. Давыдов В.М., Ладанов И.Д. Психологическая совместимость в трудовых коллективах: Текст лекции. М.: АНХ, 1985.
8. Егоров Ю.Н., Кормачев В.В. О личностных свойствах, обуславливающих успешность деятельности и психологическую совместимость руководителей судовых подразделений // Психологический журнал. 1990. Т. 11. № 1. С. 131 – 137.
9. Журавлев А.А., Матюхина О.И. Методика оценки перцептивной значимости невербальных характеристик в молодежных группах // Современная психология: состояние и перспективы исследований. Часть 5. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 299 – 321.
10. Журавлев А.А., Матюхина О.И. Перцептивная значимость невербальных характеристик и психологическая совместимость в малых молодежных группах // Современная психология: состояние и перспективы исследований. Часть 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 190 – 211.
11. Каткова Л.М. Совместимость персонала в организациях. М.: МОСУ, 2002.
12. Кричевский Р.А. Проблема межличностной совместимости в зарубежной социальной психологии // Вопросы психологии. 1979. № 5. С. 161 – 170.
13. Кричевский Р.А., Антонова И.Б. Межличностная совместимость в малых группах // Психолого-педагогические проблемы общения. М.: Педагогика, 1980. С. 34 – 47.
14. Лабунская В.А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание. Ростов-на-Дону, 1999.

15. Лубченков Ю.Н. Психология межличностной совместимости. М.: Ин-т развития, 2001.
16. Матюхина О.И. Перцептивная значимость невербальных характеристик человека в малых группах с разным уровнем совместимости: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2003.
17. Матюхина О.И., Поддубный С.Е. Проблема психологической совместимости в современной социальной психологии // Современные проблемы психологии управления / Отв. ред. Т.П. Емельянова, А.А. Журавлев, Г.В. Телятников. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 61 – 80.
18. Морозов В.П. Невербальная коммуникация в системе речевого общения. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
19. Немчина В.И. Социокommunikативная совместимость: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 1997.
20. Ниренберг Г., Калеро Х. Читать человека как книгу. М., 1990.
21. Обозов Н.Н. Аппаратурный метод исследования срабатываемости и совместимости людей // Методы социальной психологии. А., 1977. С. 161 – 164.
22. Обозов Н.Н. Психические процессы и функции в условиях индивидуальной и совместной деятельности // Проблема общения в психологии. М., 1981. С. 24 – 45.
23. Обозов Н.Н. Совместимость и срабатываемость людей. СПб.: Облик, 2000.
24. Обозов Н.Н., Обозова А.Н. Три подхода к изучению психологической совместимости // Вопросы психологии. 1981. № 6. С. 98 – 101.
25. Олефир В.А. Психологическая совместимость в спортивных группах и командах: Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1994.
26. Пиз А. Язык жестов. Воронеж, 1992.
27. Платонов К.К. Общие проблемы теории групп и коллективов // Коллектив и личность. М., 1975. С. 3 – 17.
28. Поддубный С.Е. Индивидуально-психологические факторы совместимости личности и малой группы: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
29. Поддубный С.Е. Межличностные отношения и психологическая совместимость. Оптимальное комплектование коллективов // Основы профессионального психологического отбора кадров. М., 1995. С. 274 – 287.
30. Поддубный С.Е. Методика диагностики совместимости личности и малой группы // Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хашченко. М.: ИП АН СССР, 1990. С. 21 – 29.
31. Поддубный С.Е. Программа исследования взаимного влияния эффективности совместной деятельности и совместимости личности и малой группы // Методики социально-психологического исследования личности и малых групп / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Журавлева. М.: ИП РАН, 1995. С. 154 – 161.
32. Поддубный С.Е., Власова Н.Н. Алгоритм исследования феномена межличностной психологической совместимости // Современная психология: состояние и перспективы исследований. Часть 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 212 – 232.
33. Рыбников В.Ю. Психологическая совместимость специалистов экстремального профиля (основы теории и практики квалиметрии). Вып. 3. СПб., 2001.

34. Совместная деятельность: методология, теория, практика / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М., 1988.
35. Спасенников В.В. Выбор оптимального варианта комплектования малых групп с учетом совместимости и срабатываемости // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. М.: ИП РАН, 1990. С. 46 – 58.
36. Степанов А., Болдырев С. Деловые отношения и совместимость менталитетов // Политэконом. М., 2000. № 2. С. 115 – 124.
37. Толочек В.А. Управленческая триада: психологическая совместимость руководителя и подчиненного // СоцИс. 1993. № 5. С. 69 – 73.
38. Ekman P., Friesen W. Measuring facial movement // Environmental Psychology and Nonverbal behavior. N.Y., 1976.
39. Ekman P. Facial expression // Nonverbal behavior and communication. N. Y., 1978. P. 97 – 115.
40. Schutz W.C. JOY: Expanding human awareness. N. Y., 1967.
41. Shaw M. E. Group dynamics. N. Y., 1971.

## ГЛАВА 23    СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В УСЛОВИЯХ КОНФЛИКТА\*

### Введение

---

За последние 15 лет в жизни российского общества произошли огромные изменения, обострились противоречия, которые неизбежно повлекли за собой увеличение масштаба и остроты конфликтных явлений: на макроуровне — это межнациональная и межрегиональная конфликтность; на межгрупповом и межличностном уровнях — целый комплекс проблем, сопровождающихся столкновением интересов, конфронтацией и межличностной напряженностью; на внутриличностном уровне растет психическая напряженность из-за утраты чувства безопасности, уверенности в завтрашнем дне и т. д. Таким образом, сама социальная реальность актуализирует интерес исследователей к конфликтной проблематике.

К проблемам возникновения и эффективного разрешения конфликтов проявляют огромный интерес не только профессиональные психологи и социологи, но и политики, руководители, педагоги, т. е. все те, кто в своей практической деятельности связан с проблемами взаимодействия людей и ориентирован на социальную практическую деятельность. Реалии сегодняшней жизни вызывают необходимость осмысления причин роста конфликтности, происходящего в разных общностях, а также поиска новых форм работы в условиях различных типов конфликта.

---

\* Глава написана совместно с А.А. Вахиным.

## Анализ основных понятий в социальной психологии конфликта

Понятие «конфликт» сегодня не принадлежит системе понятий какой-то одной области науки или практики. В междисциплинарном обзоре работ по исследованию конфликтов А.Я. Анцуповым и А.И. Шипиловым [1] выделяются одиннадцать областей научного знания, так или иначе изучающих конфликты (по степени убывания количества публикаций): психология, социология, политология, история, искусствоведение, педагогика, правоведение, социобиология, математика, военные науки и философия.

Несмотря на значительный интерес к проблеме конфликтов и длительную историю ее изучения, до настоящего времени общепризнанного определения понятия «конфликт» пока не сложилось, а может быть, и не появится в будущем, поскольку слишком разные явления попадают под содержание данного понятия. Тем более, что многие специалисты, занимающиеся темой конфликтов, высказывают скептическое мнение по поводу возможности (и необходимости) создания общей универсальной теории конфликтов, приложимой к анализу и объяснению разнородных конфликтных явлений. По мнению Ф.Е. Василюка, «если задаться целью найти дефиницию, которая не противоречила бы ни одному из имеющихся взглядов на конфликт, она звучала бы абсолютно бессодержательно: конфликт — это столкновение чего-то с чем-то» [4].

К настоящему времени в современной науке сложились два принципиально отличающихся подхода к пониманию конфликта. В одном из них конфликт определяется как столкновение сторон, сил, т. е. весьма широко. При таком понимании конфликты возможны и в неживой природе. Другой подход заключается в понимании конфликта как столкновения противоположных целей, интересов, позиций, мнений, взглядов активных субъектов. Здесь предполагается, что субъектом конфликтного взаимодействия может быть либо отдельное лицо, либо группы людей [7].

В психологии понятие конфликта применяется достаточно широко, фактически адресуясь ко всем разнородным явлениям, связанным с психикой людей. Конфликтом называют и межличностные трудности, и внутриличностные переживания, и кризисные явления (предмет психотерапевтической работы), и столкновение алгоритмов решения учебных задач у обучающегося, и др. [7].

Тем не менее, приведем некоторые наиболее распространенные определения данного понятия в психологической науке. «Психологический словарь» (1983) определяет конфликт как трудноразрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями. В.Н. Дружинин (1999) и его соавторы дают следующее определение конфликта: «Конфликт — способ разрешения коренных противоречий, неразрешимых другим (логическим) путем». Н.В. Гришина (2000) рассматривает конфликт как биполярное явление — противостояние двух начал, проявляющее себя в активности сторон, направленной на преодоление противоречия, причем каждая из сторон конфликта представлена активным субъектом (субъектами). А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов (1999) предлагают следующее определение: «Под конфликтом понимается наиболее острый способ решения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями».

Авторы большинства существующих определений конфликта сходятся в том, что в его основе лежит «столкновение». Любой конфликт, независимо от его характера, конкретного содержания и вида, обязательно содержит в себе момент противодействия, противоборства. При всей близости понимания компонентов или признаков конфликта, ни одно из определений не может быть принято в качестве универсального либо в силу ограниченности охватываемых им явлений, либо из-за многозначности включенных в него терминов.

В рамках данной работы мы остановимся лишь на одном аспекте исследования конфликта — социально-психологическом. Это частный случай рассмотрения конфликта, но он наиболее значим для понимания социальных столкновений и порождаемых ими конфликтов. Ранее делались немногочисленные попытки анализа социально-психологической специфики в исследовании конфликтов [6; 14; 31; 50].

Что значит «социально-психологический конфликт»? Как видно из самого определяющего фразеологизма, данный тип конфликта объединяет в себе две составляющие, два компонента, но объединяет их таким образом, что обозначает новую сущность, иной тип самих явлений или иной тип понимания уже привычных явлений. Здесь интегрируются такие компоненты, как психологический конфликт и социальный конфликт.



*Психологический конфликт* — это трудноразрешимое в рамках прежних представлений и поведения субъекта противоречие, вызванное совокупностью внешних и внутренних факторов и связанное с сильными переживаниями, эмоциями, носящими, как правило, негативный характер.

*Социальный конфликт* — это ситуация, когда стороны (субъекты) открытого взаимодействия преследуют какие-то свои цели, которые противоречат или взаимно исключают друг друга, что вызывает взаимное противодействие, противоборство.

Объединяя эти два суждения, мы выдвигаем свое понимание *конфликта как социально-психологического явления* через систему взаимосвязанных и необходимых признаков:

- существует ситуация открытого столкновения в форме противоборства или противодействия двух и более сторон, являющихся активными субъектами;
- проявляющийся тип взаимодействия вызывает определенный тип отношения между сторонами — взаимные негативные отношения, отношения взаимной неприязни или вражды;
- каждая из сторон преследует свои цели, основанные на потребностях и мотивах, испытывая затруднения (барьеры) в их достижении из-за действий другой стороны или других сторон;
- конфликтное взаимодействие опосредствуется неким общим для всех сторон предметом, именуемым ресурсом конфликта: ресурс всегда ограничен, его меньше, чем это необходимо сторонам;
- взаимная зависимость сторон не позволяет каждой из них уйти от взаимодействия;
- сформированные в конфликтном взаимодействии отношения в совокупности с переживаниями невозможности достижения своей цели вызывают у сторон сильные негативные эмоции.

Предложенные признаки, по нашему мнению, позволяют определить круг явлений, к которым можно относиться как к предмету социально-психологического содержания и использовать социально-психологическую методологию для их анализа.

Необходимо разделить феномены социально-психологического конфликта и социально-психологического противоречия.

Если в первом случае мы имеем дело с открытым противодействием, противоборством, т. е. с поведением, то во втором случае — лишь с осознанием различий в социальных установках, отношениях, мнениях, ожиданиях и т. д., т. е. всего того социально-психологического комплекса феноменов, которым характеризуются взаимодействующие социальные субъекты. Это различие, воспринимаемое как противоречие (несогласованность, разнородность), и вызывает острые переживания, но само по себе может и не выливаться в открытое противодействие, противоборство.

Разделение данных явлений предопределяет и дифференциацию понятий, которые описывают различные компоненты (а возможно и этапы) социально-психологического конфликта. К таким понятиям мы относим также межличностную и межгрупповую напряженность и собственно сам конфликт.

Межличностная и межгрупповая напряженность есть следствие описанного выше социально-психологического противоречия, а сопутствующим проявлением является не только осознание этого противоречия, но и обязательные последующие острые переживания. Детерминация этого явления опосредована не только различием в целях, мотивах и т. д., но и базовым принципом деления социума, группы на «своих» и «чужих». Приписывание участникам совместной жизнедеятельности определенных социальных атрибутов порождает восприятие различных членов группы, социального окружения как тождественных себе (равных) — «своих», и как других, не своих, отличных — «чужих». К. Лоренц [27] эту особенность дифференциации субъектов по принципу «свой — чужой» определяет как необходимую базу для формирования напряженности между ними и последующего конфликта.

Конфликт же есть не только готовность действовать определенным образом (что можно понимать как социальную установку на конфликт или состояние предконфликта), но прежде всего само реальное поведение в виде противодействия, противоборства. Важно отметить, что напряженность не всегда выливается в конфликт, так же как и конфликтная установка, в то время как конфликт подразумевает наличие и напряженности, и конфликтной установки. Таким образом, напряженность является необходимым (но не достаточным) условием возникновения и существования конфликта. Чтобы конфликт реализовался (проявился), необходимо наличие дополнительных условий.

Необходимо также предлагаемое понимание конфликта как социально-психологического явления дополнить некоторыми соображениями.

*Во-первых*, противоречие должно быть актуализированным, т. е. воплощенным во взаимодействии конфликтующих сторон с противоречивыми ценностями, целями, мотивами, установками.

*Во-вторых*, можно представить конфликт как способ удержания противоречия в процессе его разрешения. Содержание данного противоречия будет предметом конфликта [44].

*В-третьих*, само понимание и интерпретация конфликта участвующими в нем сторонами определяется не только различными личностными (в широком смысле) факторами, но и опосредствуется всей социальной средой, в которой разворачивается конфликт. Социальная среда формирует потенциальное пространство конфликта, задавая возможные конфликтные основания (пересечения потребностей и интересов), которые будут влиять на возникновение и протекание каждого конкретного конфликта.

*В-четвертых*, в некотором смысле, конфликт можно рассматривать как состояние некой незаконченности и неразрешимости социальной ситуации привычными способами, которая ставит конфликтующие стороны перед осознанием своей беспомощности в какой-то текущий период совместной жизнедеятельности.

Таким образом, конфликт можно понимать как интегральный феномен, связывающий воедино интрапсихические процессы (переживания, эмоции, восприятие, отношение и т. д.) с интерпсихическими (взаимоотношения, коммуникация и т. д.) в ситуации актуального (не потенциального) взаимодействия социальных субъектов в форме противодействия, противоборства.

Наряду с понятием «конфликт», в социальной психологии используются близкие по смыслу, но не тождественные по содержанию термины «враждебность», «соперничество», «конкуренция», «кризис» и др.

*Конкуренция* — это особый тип противоборства, цель которого — получение одностороннего преимущества или доступа к дефицитным ресурсам. В конкуренции четко обозначены и осознаваемы цель и конечный результат. Конкуренция есть одна из форм протекания конфликта. Нередко в качестве синонима конкуренции используется другой термин — «соперничество».

*Соревнование* — более формализованный и мирный тип соперничества, при котором четко определены, а нередко и записаны, формы и цели, а протекание этого взаимодействия носит приемлемый социальный характер.

*Враждебность* — это фиксированная и резко выраженная психологическая готовность (установка) к конфликтному поведению. Враждебность не всегда выливается в конфликт (как и не в любом конфликте доминирует враждебность), но она нередко присутствует.

*Кризис* — это состояние системы, при котором невозможно одновременное удовлетворение интересов двух и более социальных групп, стремящихся к разным целям. Кризис — это результат аномальных изменений в содержании и формах жизнедеятельности социальных субъектов, серьезных нарушений механизма социального контроля. Кризису часто предшествуют и его сопровождают конфликты, но не каждый конфликт порождает кризис.

*Противоречие* — объективно существующее, но не всегда осознаваемое и внешне проявляемое состояние социальной системы, при котором рассогласованы интересы, цели, ценности ее элементов или связи между ними. Противоречие всегда лежит в основе конфликта. Но конфликт, в отличие от противоречия, есть внешняя форма проявления противоречия, т. е. противоборствующее взаимодействие субъектов по поводу противоречия определенного содержания.

### **Некоторые методологические основания изучения конфликтного взаимодействия в социальной психологии**

---

Можно выделить несколько уровней исследования конфликта в социальной психологии, одновременно составляющих теоретический базис для анализа и обобщений. Эти уровни задаются, прежде всего, сложившейся научной традицией в изучении социальных явлений в социальной психологии, которая выражается в специальном категориальном аппарате и методах исследований. И здесь конфликт выступает, с одной стороны, особым объектом изучения, а с другой стороны — специальным предметом социально-психологического исследования.

*Во-первых*, в социуме всегда имеет место противоречие в системе «индивид — социальная среда», которое можно

рассматривать как изначальное. Несводимость индивидуального к социальному и наоборот предполагает исходное, первоначальное расхождение в любом содержании, например, содержании деятельности индивида, которое впоследствии может становиться собственно предметом конфликта. Эта дихотомия формируется в момент рождения человека, когда разрушается симбиотическая связь матери и ребенка. В результате происходит онтологическое противопоставление человека и окружающего мира, в котором находятся все ресурсы, необходимые для его жизнедеятельности.

*Во-вторых*, индивид является частью социальной структуры, которую можно представить в виде сложной системы взаимодействующих подсистем, взаимодействующих социальных слоев, взаимопересекающихся социальных страт и т. д. или, иными словами, социальных групп. Принадлежность индивида к социальной группе отражена в понятии идентификации, являющимся одним из центральных в социальной психологии. Отнесение себя к конкретной группе необходимо вызывает формирование феномена социального сравнения различных групп и их представителей. В этом смысле, само наличие различных групп предполагает нарушение социальной (и психологической) тождественности (возникает инаковость, непохожесть), что отражено в уже упоминавшихся феноменах «свой — чужой». Эта дихотомия требует выделения приоритетов в отношениях и поведении, которые, в конечном итоге, направлены на социальное укрепление «собственной» группы. При этом любая ситуация сравнения и выбора между различными группами предполагает некоторую содержательную их разницу, которая впоследствии, в особых, актуализирующих эту разницу, обстоятельствах становится содержанием конфликта.

*В-третьих*, само целостное социальное поведение детерминруется (кроме изначальных онтогенетических предрасположенностей) специфическим социальным опытом, который является следствием (результатом) взаимодействия индивида и среды, социальной в том числе. Закрепление и повторение поведенческих актов, направленных на выживание, транслируется от одних индивидов к другим методами убеждения, подражания, психического заражения, внушения и, наконец, обучения. Здесь конфликт как форма поведения, основанная на противодействии, сопротивлении, борьбе, воспроизводит сам себя как сложившийся



стереотип реального социального поведения или как форму установочного поведения. Другими словами, социальная установка как готовность к поведению является изначальным генератором конфликтного поведения.

В целом, можно сказать, что конфликт есть одновременно и интрапсихическое, и интерпсихическое состояние несовместимости чего-то с чем-то у субъектов или состояние противоречия. Осознание того факта, что индивид целостен в своих проявлениях и не может быть описан конечным числом теоретических схем, тем более в условиях существующего разнородного методологического базиса, делает затруднительным обобщения, претендующие на статус универсальности. То есть. Исследования, фактически, распадаются на многочисленные эмпирические области [9; 12 – 16; 19; 21; 40; 45; 48; 50], результаты которых слабо поддаются интеграции с точки зрения какой-то одной из теоретических моделей.

Все вышесказанное делает изучение конфликтов на социально-психологическом уровне весьма непростым. Дополнительные трудности возникают из-за практической невозможности воспроизведения однотипных условий разворачивания конфликтов, поэтому такой метод исследования, как эксперимент, становится крайне трудно применимым. Диагностика конфликта также связана со значительными трудностями.

Необходимо выделить социально-психологическую феноменологию, активно представленную в самом конфликте такими явлениями (и, соответственно, понятиями), как установка, восприятие, социальная роль, ожидание (экспектация), атрибуция. Сюда же нужно отнести групповые нормы и правила взаимодействия членов группы, коллективные и личностные ценности, идеалы и др.

Остановимся на компонентах (факторах), которые описывают и определяют конфликт, — в частности, объединим предложенные Н.В. Гришиной [7] и Н.Н. Вересовым [5] совокупности компонентов конфликта:

*Социальный компонент* составляют более объективные атрибуты конфликта:

- особенности социальной среды (наличие социальных напряжений, ресурсов и др.);
- особенности социальной ситуации, сформировавшейся «здесь и сейчас»;



- сформированные отношения сторон друг к другу (взаимоотношения);
- наличие пространства для разворачивания конфликта;
- социальные различия сторон (возрастные, гендерные, статусные, имущественные и др.);

*Индивидуальный компонент* составляют субъективные атрибуты:

- психологическая готовность к конфликтному поведению (конфликтная установка);
- индивидуально-психологические особенности (агрессивность, некомпетентность, ригидность, характеристики саморегуляции и др.);
- социально-психологические особенности (коммуникативность, толерантность, ценностные ориентации и др.);
- значимость цели, достигаемого результата конфликта.

### **Психологические особенности разного типа конфликтов**

---

Как уже отмечалось, противоречие не всегда выражается в форме явного столкновения и противоборства, т. е. конфликта. Последний происходит только тогда, когда *существующие противоречия, разногласия нарушают нормальное взаимодействие индивидуальных и групповых субъектов, препятствуют достижению поставленных целей*. В этом случае они просто бывают вынуждены каким-либо образом преодолеть разногласия и вступить в открытое конфликтное взаимодействие.

Если конфликты способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений, то их называют функциональными (*конструктивными*). Конфликты, препятствующие эффективному взаимодействию и принятию решений, называют дисфункциональными (*деструктивными*). Поэтому важно уметь глубоко и тонко анализировать конфликты, понимать их причины и возможные следствия.

В соответствии с классификацией А. Коузера [18], конфликты могут быть реалистическими (предметными) или нереалистическими (беспредметными).

*Реалистические конфликты* вызваны невозможностью удовлетворить определенные требования участников или неспра-

ведливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо льгот, преимуществ, и направлены на достижение конкретного результата.

*Нереалистические конфликты* имеют своей целью открытое выражение накопившихся отрицательных эмоций, обид, враждебности, т. е. *острое конфликтное взаимодействие становится не средством достижения конкретного результата, а самоцелью*. Начавшись как реалистический, конфликт может превратиться в нереалистический, например: предмет конфликта чрезвычайно значим для участников, а они не могут найти приемлемое решение и справиться с ситуацией — это повышает эмоциональную напряженность и требует освобождения (разрядки) от накопившихся отрицательных эмоций.

Нереалистические конфликты всегда дисфункциональны. Их гораздо сложнее урегулировать, направить в конструктивное русло. Надежные психологические способы профилактики подобных конфликтов в организации — создание благоприятной психологической атмосферы, повышение психологической культуры руководителей и исполнителей, овладение приемами саморегуляции эмоциональных состояний во взаимодействии работников и др. [5; 15; 17; 20; 29; 33; 37].

В соответствии с субъектами — участниками конфликта в социальной психологии выделяют следующие основные его *типы*: внутриличностный; межличностный; между личностью и группой и межгрупповой.

**Внутриличностный конфликт.** Этот тип конфликта не полностью соответствует данному выше пониманию, так как здесь участниками конфликта являются не разные люди, а различные психологические факторы внутреннего мира одной и той же личности, часто кажущиеся ей или являющиеся несовместимыми: потребности, мотивы, ценности, чувства и т. п. [4; 24; 26; 28; 34; 43; 46]. Можно также сказать, что конфликтующими «сторонами» здесь могут являться психические образования: «СуперЭго», «Эго», «Бессознательное». К разряду внутриличностных конфликтов можно отнести когнитивный диссонанс, описанный Л. Фестингером [41].

Внутриличностные конфликты принимают различные формы. Одна из наиболее распространенных форм — *это ролевой конфликт*, когда различные роли человека «предъявляют» к нему противоречивые требования. Подобные конфликты возникают

всегда там, где существующая ситуация, условия или среда в целом предъявляет противоречивые требования к субъекту деятельности, заставляя проявлять различные типы социальных ролей [14].

**Межличностный конфликт.** Традиционно этот тип конфликта считается самым распространенным в социальной среде. Межличностный конфликт может быть определен как ситуация противостояния участников, воспринимаемого и переживаемого ими (или по крайней мере одним из них) как значимая психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая их активность, направленную на преодоление возникшего противоречия и разрешения ситуации в интересах обеих или одной из сторон [7].

Среди психологических *причин* возникновения межличностных конфликтов обычно выделяются:

- низкая культура общения, недоброжелательность, грубость;
- отрицательная установка сторон по отношению друг к другу;
- напряженные взаимоотношения сторон;
- психологические особенности участников взаимодействия (повышенная нетерпимость, агрессивность, эмоциональная неустойчивость, коммуникативная некомпетентность, завышенная самооценка или уровень притязаний, выраженные акцентуации характера и т. д.).

**Конфликт между личностью и группой.** В социуме существуют как формальные, так и неформальные группы, которые устанавливают свои социальные нормы и правила поведения, общения. Каждый член такой группы должен их соблюдать. Отступление личности от принятых норм группа рассматривает как негативное явление, поэтому возникает конфликт между личностью и группой. Другой распространенный конфликт такого типа — конфликт между группой и ее лидером, руководителем.

Здесь необходимо выделить значимость такого явления, как конформизм, заключающийся в изменении мнения члена группы под давлением самой группы. Конформизм является одним из базовых способов преодоления возникших противоречий и напряжений между личностью и группой, когда именно личность таким способом справляется с разрешением конфликтной ситуации.

**Межгрупповой конфликт.** Социальная среда включает множество формальных и неформальных групп, между которыми могут возникать конфликты: различные организации, первичные трудовые группы, политические партии и т. д. Чаще всего меж-

групповой конфликт является окончательной фазой разрастания межличностного конфликта, поляризующего социальную среду и формирующего противоположные «лагеря». Межгрупповые конфликты обусловлены несовместимостью целей социальных групп в борьбе за ограниченные ресурсы (власть, богатство, территории, материальные ресурсы и т. п.) [11; 23; 38; 39], т. е. наличием реальной конкуренции [32].

Межгрупповые конфликты сопровождаются целым рядом феноменов, специально изучаемых в социальной психологии:

1. *Проявлениями «деиндивидуализации».* Члены группы не воспринимают других людей как индивидуальностей, как самобытных личностей, а едино воспринимают их как членов другой группы, которой приписывается общее негативное поведение. Деиндивидуализация в восприятии и оценках других групп способствует проявлению, например, агрессивности к ним.

2. *Проявлениями группового центризма в процессе социального межгруппового сравнения,* в ходе которого более высоко и положительно оценивают свою группу или ее представителей, повышают свой престиж и одновременно принижают, обесценивают чужую группу, дают ей или ее представителям отрицательную оценку. Через социальное сравнение могут инициироваться конфликты, а также может формироваться тенденция поддерживать, «оправдывать себя» в конфликте, так как, чтобы победить, надо оценивать себя как «положительную группу, которая правильно поступает», и отрицательно оценивать чужую группу. Часто лидеры групп стремятся частично или полностью изолироваться от информации с чужой стороны о чужой группе (феномен «железного занавеса»), — тогда легче сохранять конфликт между своей и чужой группами. Наоборот, для сглаживания конфликта полезен обмен реальной информацией друг о друге.

3. *Проявлениями групповой атрибуции,* т. е. члены группы склонны считать, что именно «чужая группа ответственна за негативные события». Объяснение причин событий резко различается для своей и чужой групп: 1) положительному поведению своей группы и негативному поведению чужой группы приписываются внутренние причины («мы поступаем правильно, потому что мы хорошие», «они поступают плохо, потому что они плохие»); 2) негативное поведение своей группы и положительное поведение чужой группы объясняются внешними причинами, внешними обстоятельствами. Так, нападения своей группы (негативное, агрессивное

поведение) объясняют внешними причинами («нас вынудили обстоятельства»), а нападения противников объясняют внутренними причинами («они плохие люди»). Конструктивные положительные действия чужой группы оценивают как внешне обусловленные («у них не было другого выхода, обстоятельства вынудили их “пойти на мировую”»), а порой воспринимаются как уловка, хитрость («что-то здесь не так, нельзя доверять их “миролюбивым” предложениям»). Даже раскол внутри своей группы они склонны объяснять действиями «чужой группы», которая «вредит нам, строит заговоры против нас» и т. д.

Социально-психологический анализ конфликта тесно связан с выяснением его причин и природы, а также определением его границ: *пространственных, временных, внутрисистемных*. Пространственные границы определяются местоположением его участников; временные параметры связаны с продолжительностью, включая начало и завершение.

*Начало конфликта* связано, по меньшей мере, с тремя условиями:

- 1) первый его участник сознательно и активно действует в ущерб другому путем физических действий, демонстрации поведения, требований, высказанных в устной форме (заявлений) и т. д.;
- 2) второй участник осознает, что эти действия направлены против него;
- 3) второй участник в ответ предпринимает активные действия против инициатора конфликта, — с этого момента можно считать, что конфликт начался.

Таким образом, конфликт начинается в случае противоборства сторон; он возникает лишь тогда, когда стороны начнут активно противодействовать друг другу, преследуя свои цели. Поэтому конфликт всегда начинается как двустороннее (или многостороннее) поведение и ему, как правило, предшествуют иницирующие действия одной из сторон, выступающей в качестве *зачинщика* конфликта.

*Перечень составляющих элементов конфликта:*

- 1) два и более субъекта — участника (стороны) конфликта;
- 2) взаимная несовместимость целей, ценностей, интересов и т. п. сторон;

- 3) конкретные формы поведения, направленные на противодействие реализации планов, достижению интересов противоположных сторон;
- 4) применение в той или иной форме давления, силы для влияния на другие стороны;
- 5) стратегии и тактики конфликтного взаимодействия;
- 6) личностные особенности участников: агрессивность, толерантность, авторитетность и др.;
- 7) характеристики внешней среды: физические и социальные.

Динамика развития конфликта включает несколько *основных стадий*:

- возникновение конфликтной ситуации;
- осознание конфликтной ситуации участниками взаимодействия;
- собственно конфликтное поведение: взаимно направленные и эмоционально окрашенные действия, которые затрудняют (т. е. фактически противодействуют) достижению целей, интересов другой стороны и способствуют реализации собственных интересов в ущерб другой стороне;
- разворачивание (эскалация) конфликта или его разрешение как противоположные стадии в дальнейшей динамике конфликта; зависят от участников, их личностных особенностей, интеллектуальных, материальных и других возможностей, которые есть у сторон, от сути и масштабов самой проблемы, позиций окружающих лиц, представлений участников о последствиях конфликта, стратегии и тактики взаимодействия. И т. д.

Обобщая результаты социально-психологического анализа разного типа конфликтов, можно выделить *критерии конфликта*:

- 1) взаимозависимость сторон, т. е. обе стороны зависят друг от друга, активность одного субъекта обуславливает действия другого, а эти действия вызывают ответные реакции первого субъекта и т. д.; таким образом, происходит реальное взаимодействие сторон, однако если существуют жесткие правила взаимодействия (например, бой боксеров), то это уже не конфликт;



- 2) осознание ситуации как конфликтной, т. е. одна или обе стороны оценивают чужие действия как преднамеренно противодействующие, враждебные, мешающие достижению желаемых результатов или предпринимаемые с целью унижения;
- 3) выбор стратегии дальнейшего поведения: к поиску компромисса или рационально приемлемого решения, либо к эскалации конфликта, усилению борьбы; например, от расхождения точек зрения (когнитивного конфликта) переходят к борьбе личностей (межличностному конфликту), затем к борьбе групп (межгрупповому конфликту).

Окончание конфликта не всегда однозначно. Он может быть завершен в случае примирения или выхода из конфликта одной из сторон, а также в результате пресечения или прекращения конфликта через вмешательство «третьих сил».

Относительно *внутрисистемных* границ конфликта необходимо сказать, что он всегда происходит в определенной социальной системе: семье, группе сослуживцев, трудовом коллективе, государстве, международном сообществе стран. Выявление внутрисистемных границ конфликта связано с определением конфликтующих сторон, выступающих его главными участниками, а также выделением других субъектов (лиц или организаций), прямо в конфликт не включенных, но являющихся элементами единой системы. В таком случае границы конфликта в системе будут зависеть от того, какое число участников в него вовлечено.

Выше было уже отмечено, что конфликт представляет собой предельно обостренную форму существования противоречия, но он также служит и способом выявления и разрешения противоречий. В этой связи возникает вопрос: а что предшествует конфликту? Можно ответить, что предшествует ему объективно сложившаяся жизненная ситуация, в которой находятся противоборствующие стороны, и сами эти стороны имеют определенные потребности, интересы, цели, к которым они стремятся. Естественно, что посягательство одной стороны на какой-либо из таких интересов другой стороны создает социально-психологическую основу конфликта. Это и есть структура противоречия, пока еще не перешедшего в конфликт, но уже обозначаемого как конфликтная ситуация. Таким образом, *конфликтная ситуация* —

это такое сочетание, совмещение человеческих потребностей, интересов, целей и т. п., которое объективно создает основу для реального противоборства между различными индивидуальными или групповыми субъектами.

Конфликтная ситуация может складываться объективно, помимо воли и желания будущих противоборствующих сторон (например, вынужденное сокращение штатов в трудовом коллективе), а может быть создана или намеренно спровоцирована одной или обеими сторонами. Но каждая ситуация определяется действительными событиями, а ее субъективное значение зависит от того, какие объяснения дает этим событиям каждая сторона, в соответствии с которыми она и начинает действовать в процессе развития конфликта. Главная характеристика конфликтной ситуации — возникновение предмета конфликта [2; 35; 48]. *Предмет* конфликта — это то основное содержание противоречия, из-за которого и ради разрешения которого стороны вступают в противодействие, противоборство.

### **Функциональные особенности конфликтного взаимодействия**

---

Поскольку в ходе конфликта разрешаются противоречия и происходит поиск путей выхода из конфликтной ситуации, то возникает вопрос о его *функции*, т. е. приспособительной роли — положительной или отрицательной. Другими словами: плохо это или хорошо, что происходит конфликт? С обыденной точки зрения, здесь может быть дан только отрицательный ответ, потому что конфликт связан с такими явлениями, как бытовые ссоры и неурядицы, служебные неприятности, межнациональные, территориальные, общественно-политические противостояния и противоборства, связанные с отрицательными переживаниями и потерями. Отсюда и оценка конфликта в качестве явления нежелательного, которое необходимо избегать всеми возможными способами. Такое отношение к конфликту нашло свое отражение в феномене «конфликтофобии» [44].

При более внимательном и глубоком анализе существа этого вопроса вырисовывается другой подход, другая точка зрения, согласно которой конфликт есть не только негативное социальное явление, но и позитивное. Ход рассуждений здесь примерно

следующий. Да, конфликт — это нежелательное явление, начинающее разрушать нормально функционирующую социальную систему, но в его ходе появляются такие силы, которые смогут вернуть социальную систему в состояние баланса и стабильности, а также смогут поддерживать ее в устойчивом состоянии на принципиально новом уровне.

Наряду с этим, существует также тенденция рассматривать конфликт не как отклонение от нормы (т. е. социальную патологию, «болезнь»), а как норму социальных отношений, нормальное состояние человеческих общностей. Это отчетливо просматривается в работах Р. Бэрона и Д. Ричардсона [3], А. Дмитриева, В. Кудрявцева и С. Кудрявцева [8], А.Г. Здравомыслова [11], Л. Коузера [18], Н.И. Леонова [25], А. Минделла [30], Э. Шострома [49] и др.

Мортон Дойч, осуществляя мотивационный анализ конфликтного поведения, отмечал, что *конфликт* — это такое *взаимодействие* двух сторон, когда достижение целей одной стороны препятствует достижению целей другой, т. е. *конкуренция, соперничество* выступают как *объективная ситуация* конфликта. Но, с другой стороны, эмоциональное неприятие личностью другого человека, стремление к конкурентному взаимодействию с другими людьми в качестве ее психологических особенностей неизбежно способствуют конфликтному поведению. Поскольку во взаимодействии людей конфликты неизбежны, то они могут выполнять и *позитивные конструктивные функции*:

- конфликт способствует определенному продвижению, развитию субъектов, предотвращает замедление темпов их развития;
- в процессе конфликта происходит объективация источника разногласия, а в результате возможно его разрешение, «снятие», нахождение средств предотвращения будущих конфликтов;
- конфликт — это определенное отрицание старых, «отживших» отношений, которое приводит к формированию новых отношений или коррекции взаимодействия;
- в конфликте снимается внутренняя напряженность, «выплескиваются» агрессивные чувства, «разряжаются» состояния фрустрации;
- конфликт есть способ самоутверждения личности в группе, особенно у подростков он нередко становится распространенной формой поведения для поддержания своего статуса в группе;

- внутригрупповой конфликт в научных коллективах создает необходимый уровень напряженности деятельности, полезный для творческой активности; так, некоторые исследования показывают, что продуктивность в творческой научной деятельности выше у конфликтных личностей;
- межгрупповые конфликты могут способствовать групповой интеграции, росту сплоченности, солидарности группы;
- необходимость решения конфликта приводит к кооперации, концентрации усилий участников на решении конфликтной ситуации, вовлечению членов группы в ее общую жизнь, и т. д.

*Признаки деструктивного конфликта:*

- 1) расширение конфликта по его предмету, числу участников, формам конфликтного поведения и т. д.;
- 2) эскалация конфликта: он становится независимым от исходных причин и, даже если причины конфликта устранены, сам конфликт может продолжаться;
- 3) резкое увеличение затрат, потерь, которые несут участники конфликта;
- 4) рост ситуативных высказываний, имеющих место вне конфликта, усиление агрессивных действий участников. И др.

### **Причины конфликтов (основные конфликтогены)**

---

Важным вопросом в социально-психологическом исследовании проблемы конфликтов и их природы является выявление их причин. Анализ многочисленных конкретных исследований позволяет выделить следующие основные причины конфликтов:

- *социально-экономические* — конфликты между различными субъектами в современном обществе представляют собой порождение и проявление объективно существующих социально-экономических противоречий;
- *социально-психологические* — противоречия в потребностях, мотивах, целях деятельности и поведения различных людей или в социальных представлениях о них;
- *социально-демографические* — различия в установках, мотивах поведения, целях и стремлениях людей, обусловленные

их полом, возрастом, принадлежностью к различным имущественным, профессиональным, этническим, религиозным и другим группам.

Люди так или иначе реагируют на изменение социально-экономической ситуации, преследуя при этом свои потребности и интересы. Естественно, что притязание на удовлетворение какой-либо из таких потребностей может являться социально-психологической причиной конфликта. Неравенство в уровне доходов и потребления между самыми богатыми и самыми бедными, фактически несформированность средних слоев в обществе, нестабильность экономического, социального и политического развития неизбежно ведут к конфликтам на самых различных уровнях: межличностном и межгрупповом, между личностью и группой и др. Острота социальной напряженности, уровень конфликтности проявляются в различных феноменах: повышенном эмоционально-психологическом фоне взаимодействия между людьми, усилении неудовлетворенности жизнью и экономическим положением, учащении локальных конфликтов, превращении девиантного поведения людей в своеобразную социальную «норму», поиске «виноватого». В свою очередь, такого рода негативные социально-психологические факторы не лучшим образом воздействуют на развитие социально-экономической и политической обстановки в обществе в целом.

У подавляющего большинства конфликтов есть несколько причин. Редко бывает так, что конфликт вызван только одной какой-то причиной — чаще действует некая их совокупность, формирующая так называемую «критическую массу» конфликта. Эта «масса», как правило, вызывает инцидент, раскрывающий конфликтную ситуацию. Наиболее распространенными причинами конфликта являются ограниченность ресурсов, которые нужно распределять, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в социальных представлениях, ожиданиях и ценностях, различия в манере поведения, некомпетентно построенные коммуникации.

**Распределение ресурсов.** Даже в самых крупных социальных общностях ресурсы всегда ограничены. Необходимо заранее решить, как распределить ресурсы между различными группами, подгруппами и отдельными людьми, чтобы наиболее эффективным образом достигнуть целей данной общности. Выделение



большей доли ресурсов какому-то одному субъекту — означает, что другие получают меньшую долю от общего объема. Таким образом, необходимость распределения ресурсов почти неизбежно ведет к различным видам конфликтов.

**Взаимозависимость задач.** Возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задачи от другого человека или группы. Типичным примером такого случая является функционирование организации. Например, руководитель производственного подразделения может объяснять низкую производительность работы своих подчиненных неспособностью ремонтной службы достаточно быстро отремонтировать оборудование. Поскольку все организации так или иначе являются системами, состоящими из взаимозависящих элементов, при неэффективной работе одного функционального подразделения или отдельного работника высокая взаимозависимость задач может способствовать возникновению конфликта.

**Различия в целях.** Возможность конфликта увеличивается по мере того, как группа в процессе развития своей совместной жизнедеятельности становится более дифференцированной, например, по видам деятельности, и неизбежно разбивается на подгруппы. Это происходит потому, что подгруппы сами формулируют свои цели и могут уделять большее внимание их достижению, чем достижению общих целей группы. Естественная эволюция целей подгрупп часто приводит к их противопоставлению, что вызывает сначала психологическую напряженность, а далее — конфликт.

**Различия в социальных представлениях и ценностях.** Различия в ценностях — весьма распространенная причина конфликта. Представление о какой-то ситуации во многом зависит от желания достигнуть определенной цели. Вместо того, чтобы адекватно оценивать ситуацию, люди могут рассматривать только те оценки, альтернативы и аспекты ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для их группы и для удовлетворения личных потребностей. Эта тенденция была четко выявлена в исследовании, где руководителей отдела сбыта, кадровой службы и службы связи с клиентами попросили решить одну общую для них проблему. И каждый стал доказывать то, что с проблемой может справиться только его функциональное подразделение.

**Различия в манере поведения и жизненном опыте.** Эти многочисленные различия также могут увеличить риск возникновения



конфликта. Встречаются также люди, которые склонны проявлять повышенную агрессивность и враждебность и готовы оспаривать каждое слово. Обычно они являются чрезвычайно конфликтосклонными. Исследования показывают, что люди с такими чертами характера, которые делают их в высшей степени авторитарными, догматичными, безразличными к другим людям, легче вступают в конфликт. Другие исследования показали, что различия в жизненном опыте, ценностях, образовании, стаже, возрасте и многих других социальных характеристиках уменьшают степень взаимопонимания и сотрудничества между людьми.

**Неудовлетворительные коммуникации.** Плохая передача информации является как причиной, так и следствием конфликта. Она может действовать как катализатор конфликта, мешая отдельным работникам или группе адекватно оценивать ситуацию или точки зрения других. Если человек не может довести до сведения других людей то, что он хочет, то возникает информационный барьер или искажение информации, приводящее чаще всего к взаимному непониманию. Другие распространенные проблемы передачи информации, вызывающие конфликт, — это неоднозначные критерии интерпретации, неспособность точно определить ожидания, а также предъявление взаимоисключающих требований.

Существование более чем одного источника конфликта увеличивает вероятность возникновения конфликтной ситуации. Однако, даже и при большой *возможности* возникновения конфликта, стороны могут не захотеть реагировать так, чтобы и дальше усугублять напряженную ситуацию.

К рассмотренным выше причинам конфликтов следует отнести и присоединить *дополнительные*, носящие специфический характер. Особенности возникновения и протекания конфликта в подразделениях организации определяются тремя моментами.

1. Различиями в объемах социальных систем. По сравнению с обществом, организация более локальная и простая система. Это позволяет говорить о большей, по сравнению с макроуровнем, управляемости организации, отсюда и больших возможностях прогнозирования конфликтных ситуаций.

2. Ролевой структурой организации, выдвижением на первый план профессиональных качеств и должностного положения, а также определенной «несвободой» исполнения своих ролей. Соотношение значимости роли и личных качеств работника в организации меняется не в пользу последних. Вместе с тем,

личные качества, личные проблемы работника, за редким исключением, остаются значимыми, пусть и в так называемом «снятом» виде. Эта «замаскированность» делает их трудноуловимыми для руководителя (или практического психолога), однако недоучитывать их недопустимо.

3. Организация — это, в некотором смысле, «замкнутая общность». Локальность (или четкая очерченность границ) организации, четкое ролевое распределение, единый конечный продукт труда, иерархичность связей и т. п. позволяют сравнивать ее психологический микроклимат с психологическим климатом общины, особенно когда речь идет о не крупных организациях. Работник в организации находится на виду у всех, сотрудники как бы связаны «круговой порукой», анонимность действий практически исключается, оценка коллегами (осуждение или одобрение) в значительной степени определяет не только психологическое самочувствие, но и в профессиональные достижения работника.

Кроме этого, в организационных конфликтах четко проявляются две особенности, характерные и для других конфликтов в обществе. Первая — референтность, сплоченность конфликтующих групп. В различных коллизиях референтные группы контролируют поведение всех членов группы, возводя мотивы конфликтов в надындивидуальные ценности. Отчужденные таким образом ценности получают самостоятельное существование и довлеют затем над поведением индивидов и локальных групп, превращая конфликт в самоцель. Вторая особенность проявляется в том, что структурные образования организации складываются не только по объективным признакам, но и в виде так называемых «групп сознания», или неформальных групп, объединяющих людей по убеждениям, ценностным ориентациям, настроениям и т. д. Переплетение объективных и субъективных факторов затрудняет прогнозирование поведения конфликтующих групп, делает его неопределенным, а состав этих групп — довольно разнообразным.

### **Психологические особенности восприятия конфликта его участниками**

---

Проблема образов конфликтной ситуации, имеющих у каждой из сторон, стала исследоваться в социальной психологии сравнительно недавно. У каждого из участников под воздействием

различных факторов складывается *субъективный образ конфликта*. Он включает в себя представление оппонентов о самих себе (своих целях, мотивах, возможностях и т. д.); представление о противостоящей стороне; представление каждого участника о том, как его воспринимает другой; оценка среды, в которой складывается конкретное взаимодействие. Н.В. Гришина отмечает, что человек не просто реагирует на ситуацию, а «определяет» ее, одновременно определяя себя в этой ситуации, и тем самым он создает, «конструирует» в целом конфликтную ситуацию [7]. Степень соответствия/несоответствия социального образа реальной конфликтной ситуации может быть различной. Исходя из этого, для специального анализа выделяются *четыре варианта*.

- Конфликтная ситуация объективно существует, но не осознается и не воспринимается участниками взаимодействия. Конфликт как социально-психологическое явление фактически отсутствует.
- Объективная конфликтная ситуация существует и стороны воспринимают ситуацию как конфликтную, однако с теми или иными существенными отклонениями от ее реальной действительности (случай неадекватно воспринимаемого конфликта).
- Объективная конфликтная ситуация отсутствует, но тем не менее отношения сторон ошибочно воспринимаются ими как конфликтные (случай ложного конфликта).
- Конфликтная ситуация объективно существует и по ключевым характеристикам адекватно воспринимается участниками взаимодействия.

Конечно, возможны и другие варианты, например, связанные с различиями в степени адекватности/неадекватности отражения конфликтной ситуации каждой из сторон.

Субъективное восприятие конфликтной ситуации обычно характеризуется значительной степенью искаженности только в том случае, если субъект тем или иным образом включен в конфликт. При нейтральном взаимодействии ситуация воспринимается, как правило, адекватнее, тем более если имеется достаточная информация о сложившейся ситуации.

Выделяется *4 типичных искажения* в восприятии конфликтной ситуации:

1. *Искажение конфликтной ситуации в целом.* Данный тип неадекватного восприятия обычно характеризуется субъективным упрощением ситуации; отсутствием возможности адекватно оценить ситуацию; восприятием ситуации с резко полярными оценками; категоричностью оценок, которые не поддаются пересмотру и не подвергаются сомнениям; «фильтрацией» и интерпретацией информации только в том направлении, которое соответствует своим представлениям о конфликтной ситуации.

2. *Искажение восприятия мотивов поведения участников конфликта.* Собственная мотивация, как правило, носит социально одобряемый характер (борьба за восстановление справедливости, защита чести и достоинства и т. п.). Свои помыслы оцениваются как благородные, цели как возвышенные, поэтому участник конфликта закономерно приходит к выводу, что он прав. Мотивы оппонента оцениваются как отрицательные и недостаточно объясняющие его поведение. Если же воспринимающий вынужден, из-за несомненной очевидности, фиксировать в процессе оценивания мотивы оппонентов положительной направленности, то он закономерно совершает явные ошибки в их оценках.

3. *Искажение восприятия действий, высказываний, поступков.* Собственная позиция трактуется как нормативно обоснованная и целесообразная. Цель своего конфликтного поведения заключается, в том, чтобы доказать свою несомненную правоту. Ответственность может восприниматься в нескольких вариантах: а) «я все делаю правильно»; б) «я вынужден так делать»; в) «он сам виноват, что мне приходится так делать»; г) «все кругом так делают».

Позиция же оппонента рассматривается, наоборот, как ошибочная и необоснованная. Поэтому единственно возможной его целью оппонента, которая может быть признана, является уход от конфликтного взаимодействия и признание за собой поражения. Действиям и поступкам оппонента обычно приписывается аморальное, а нередко и противоправное содержание.

4. *Искажение восприятия личностных качеств.* Восприятие себя обычно характеризуется выделением и усилением положительных и привлекательных черт. Игнорируются и не принимаются замечания о «невыгодных» качествах. Акцентирование только на положительных качествах позволяет выдвигать постулат «хорошие люди совершают хорошие поступки». В оппоненте

игнорируется положительное, усиливается поиск всего негативного и непривлекательного. Оправдывается высмеивание недостатков, допускаются оскорбления в его адрес его, и т. п.

Кстати, выделенные типичные искажения, возникающие в процессе восприятия конфликта, могут иметь место и при восприятии других форм взаимодействия, — например, при организации переговоров как специфической формы совместной активности [16; 22; 42; 47].

### Методы управления конфликтным взаимодействием

---

Существует два основных способа овладения опытом, накопленным современной теорией и практикой управления конфликтным взаимодействием. Первый из них предполагает регулярные упражнения и тренировки, многократное использование тренингов, участие в деловых и ситуационных играх и т. п. И чем больше человек повторяет упражнение, тем совершеннее и прочнее будут его навыки, тем увереннее он будет чувствовать себя в самых непредвиденных конфликтных ситуациях. Этот способ достаточно эффективен, но не всегда находится время для социально-психологических тренировок, а затянувшийся перерыв неизбежно приводит к потере навыков.

Второй способ основан на том, чтобы найти свой вариант поведения в конфликтной ситуации, свою технологию управления конфликтными отношениями. Почувствовав эффективность выбранной тактики, можно совершенствовать ее, опираясь на собственную ее оценку. Если удастся найти такую технологию, то этот навык не пропадает. В целом, этот способ тоже эффективен, но следует помнить, что ситуации, в которые человек попадает, меняются, даже если он не продвигается по иерархической лестнице, что также требует изменения соответствующих технологий поведения.

С некоторым допущением можно утверждать, что руководитель постоянно находится в конфликтной ситуации. С одной стороны, он вовлечен в дисфункциональные конфликты, в какой-то мере, навязанные данной системе управления и данной администрации, т. е. привнесенные извне. С другой — он участвует в конфликтах, которые могут быть следствием допущенных в управлении ошибок, например, являющихся следствием неопределенности



управленческой ситуации, которая в организации действует гораздо сильнее, чем в иных сферах общественной жизни.

Особая сложность управления организационным конфликтом состоит в том, что на том или ином этапе развития организации важнейшей задачей руководства может стать необходимое поддержание оптимального уровня конструктивного (позитивного) конфликта. Полное отсутствие конфликтов порождает самодовольство работающих, а особенно управленцев, создает основу для самоуспокоения и стагнации коллектива. Конфликт в организации нередко сравнивают с болезнью в человеческом организме. Известно, что люди, долгое время не знавшие болезней, при первом же серьезном недомогании нередко «ломаются» и становятся мнительными, посвящают жизнь анализу постоянно находимых ими в себе симптомов болезни (ипохондрическая акцентуация). Сходно реагируют и некоторые социальные системы. Чем система централизованнее, организованнее, тем чувствительнее она оказывается к изменениям и потрясениям. В настоящее время уже ясно, что производственные конфликты не только неизбежны, но и необходимы. Задача состоит в том, чтобы конфликт с деловых вопросов не переходил на личностные, на взаимное дискредитирование, не разрушал формировавшуюся, как правило, годами совместную жизнедеятельность той или иной общности [10; 33; 36].

Каждое подразделение организации создается с какой-то определенной целью. Эти цели часто оказываются противоположными, конкурирующими, т. е. возникает объективное противостояние. Такого рода противостояние в литературе называется *позиционным конфликтом*. Конфликт позиционен, потому что он объективно задан положением конкретных подразделений в организационной структуре. Исследователи отмечают несомненную пользу такого конфликта. Позиционный конфликт дает возможность руководству более объективно оценивать действия подразделений, поскольку те в таком противостоянии ищут более совершенные доводы своей состоятельности и востребованности в организации, разрабатывают новые технологии на своем участке производства и т. д. Другими словами, позиционный конфликт создает конструктивное напряжение, полезное для развития организации. Поэтому на практике он нередко может специально предусматриваться в целевой структуре организации. Социальная патология позиционных конфликтов возникает тогда, когда



целевое напряжение, вызванное сугубо позиционными причинами, сопровождается эмоциями, острыми переживаниями и переходит в межличностное или межгрупповое напряжение, а далее — в межличностный или межгрупповой конфликт.

По мнению многих авторов, важны не столько формы производственных действий, сколько их тактические (функциональные или дисфункциональные) последствия и стратегический (обострение или профилактика будущих конфликтов) результат. Поэтому само по себе управленческое действие вполне может быть конфликтным: делая дисфункциональными отношения одного уровня, оно способно придать функциональный характер отношениям на другом уровне. Например, некоторый инициированный конфликт на первом уровне иерархии управления действительно обостряет конфликт второго уровня, но в то же время сглаживает конфликты третьего и, возможно, других уровней.

Таким образом, управленческое действие во многих вариантах не только допустимо, но и необходимо воспринимать в качестве конфликтного, особенно с учетом того фактора, что оптимизация конфликта в реальной жизни производится, как правило, в интересах конкретного социального субъекта. Управление конфликтом в определенном направлении становится конфликтным управлением, т. е. управлением, имеющим в основе инициирование одного конфликта и контроль над ним с целью редукции другого конфликта.

В настоящее время существуют различные технологии управления конфликтом. Например, одна из них заключается в следующем. Пространство конфликтов содержит в себе бесконечно большую совокупность его составляющих, однако в каждом случае последние выливаются в сходную совокупность. В одних случаях эта сумма складывается из немногих крупных и чрезвычайно опасных конфликтов, а в — других происходит ее дробление на большое количество конфликтов незначительных, не подрывающих стабильность общности в целом. Инициация маленьких конфликтов «распыляет», «растворяет» в них большой конфликт (как реальный, так и потенциальный). Частые маленькие конфликты снимают напряжение в некоторой части общности, а их блокирование и недопущение напротив, повышают эту напряженность.

Многие западные конфликтологи рекомендуют для эффективного управления конфликтным взаимодействием составлять *картограмму конфликта*. При ее составлении сначала определяется суть конфликта, его причины. Далее выясняется, кто вовле-

чен в конфликт. По той мере, в какой вовлеченные в конфликт люди имеют какие-то общие интересы по отношению к данному конфликту, их можно дифференцировать на группы. Затем определяются потребности и опасения каждого из участников конфликтной ситуации, связанные с данной проблемой. Графически отображая потребности и опасения, руководитель создает условия для более широкого набора потенциальных решений. Составление картограммы конфликта ограничивает дискуссию определенными формальными рамками, что обычно помогает избежать чрезмерного проявления негативных эмоций.

Следует подчеркнуть еще раз важность точного определения предмета конфликта и того, насколько он затрагивает интересы каждого участника противостояния. Чтобы эффективно управлять развитием конфликта, необходимо с максимальной точностью составить его диагноз. Идеальным является восприятие конфликта таким, каков он есть на самом деле. Достижение соответствия между субъективной оценкой данного конфликта, например, руководителем и состоянием объективного развития противостояния представляет собой серьезную задачу, решить которую бывает очень трудно.

Недооценка конфликта может привести к тому, что его анализ будет проведен поверхностно, а высказанные на основе такого анализа предложения окажутся малопригодными и низкоэффективными. Недооценка конфликта может иметь объективные и субъективные причины. Объективные — связаны с состоянием информационных, коммуникационных, организационных и других систем, а субъективные — с неспособностью или нежеланием отдельного человека соответствующим образом оценить конфликтную ситуацию.

Вредна не только недооценка, но и переоценка возникшего противостояния. В этом случае конфликтующими сторонами прилагаются усилия к разрешению конфликта гораздо большие, чем это действительно необходимо. Переоценка конкретного конфликта может привести к обнаружению конфликта там, где его в действительности не было. Это часто способствует искусственному порождению *мнимых конфликтов* или таких ситуаций, при которых люди начинают усматривать наличие конфликтов в несущественных противоречиях и спорах. Это приводит к отрицательным последствиям, порождает взаимное недоверие, подозрительность и т. п. В литературе и на практике получает

все большее распространение *метод анализа напряженности и прогноза конфликтов по измерению степени неудовлетворенности* (условиями труда, быта, существующими отношениями, статусом и т. п.). Этот метод разработан социологами Нижнекамска и применялся в химической промышленности для предупреждения руководителей о возможных источниках недовольства.

Неудовлетворенность рассматривается в социальной психологии как универсальный показатель конфликтности, особенно потенциальной. Его важное достоинство — это измеряемость. Безусловно, оценочную силу этот показатель имеет только в сочетании с другими показателями конфликта. Неудовлетворенность, определенная путем опросов, сопоставляется с выявлением условий жизнедеятельности индивидуальных и групповых субъектов, объективно ставящих их перед необходимостью противодействия и противоборства друг с другом. Важную роль при этом играют формы проявления неудовлетворенности. Если недовольство ограничивается разговорами между его носителями в узком кругу сослуживцев, то опасность возникновения конфликтов еще невелика. Другое дело, если неудовлетворенность проявляется в реальном поведении, — например, в неисполнении трудовых обязанностей, в обструкциях руководству, массовых увольнениях, забастовках и т. п. Критерием выраженности неудовлетворенности является также степень ее массовости, т. е. реальное число людей, выражающих недовольство.

Есть *три основных способа*, преодоления конфликтной ситуации, рекомендуемых психологами:

- воспитательное воздействие, убеждение конфликтующих субъектов в существовании общности их целей, доказательство существования взаимной для них выгоды от совместной работы;
- разделение объекта спора: поручение каждому из конфликтующих субъектов решить другой, не менее важный вопрос, а спорный вопрос передать на решение третьему лицу;
- организационные мероприятия: создание так называемого «организационного буфера», устраняющего частые непосредственные контакты.

Процесс управления конфликтом во многом зависит от позиции, которую занимает человек, от его собственных интересов, а также от того, к каким средствам он прибегает, чтобы не допустить

разрастания конфликта. В выборе этих средств руководитель не всегда достаточно свободен. В его распоряжении могут быть весьма ограниченные возможности противодействия начавшемуся конфликту. По крайней мере, два обстоятельства рекомендуется учитывать практически в любой конфликтной ситуации: во-первых, реакцию, какую могут вызвать те или иные из предпринимаемых мер со стороны как непосредственных участников конфликта, так и сил, соблюдающих временный нейтралитет; во-вторых, нормы морали, привычки и обычаи, господствующие в конкретной организации и регулирующие поведение людей в обычной обстановке и в ситуации конфликтов. Необходимо считаться с реальными возможностями, конкретной ситуацией и групповым мнением, избегать как слишком слабых, так и слишком сильных средств воздействия.

В настоящее время проблему управления конфликтом принято решать не напрямую, а через посредников. К *посредничеству* чаще всего прибегают при регулировании конфликтов высокого уровня. Роль третьей стороны в конфликте могут выполнять не только отдельные лица (кстати, ими очень часто становятся профессиональные психологи), но и разные учреждения и организации. Опыт показывает, что удачно подобранный посредник может быстро урегулировать конфликт там, где без его усилий согласие между сторонами было бы невозможно. Эта практика наглядно демонстрирует те высокие требования, которые предъявляются к личности посредника. В идеале он должен обладать признанным авторитетом, безупречными нравственными качествами, быть нейтральным и профессионально компетентным, обладать высоким социальным интеллектом.

Сложились и основные *функции медиатора*:

во-первых, он обеспечивает привлечение сторон к переговорам, а в тупиковой ситуации, когда стороны отказываются от встреч, осуществление контактов между ними;

во-вторых, действуя как нейтральное лицо, медиатор должен снять или свести до минимума эмоциональное напряжение сторон для обеспечения нормального хода переговоров;

в-третьих, на отдельных встречах медиатор побуждает конфликтующие стороны к внимательной оценке новых предложений и альтернативных решений, в том числе выдвинутых самим медиатором, причем каждая из сторон, по сути дела, ведет переговоры с самим посредником, как бы представляющим

другую сторону (медиатор старается указать на завышенные претензии каждого участника переговоров к другой стороне относительно предмета конфликта);

в-четвертых, медиатор стремится найти такие решения, которые удовлетворили бы групповое мнение, складывающееся вокруг конфликта в большей общности, чем конфликтующая;

в-пятых, если конфликт представляется неразрешимым, медиатор может предложить необходимую, по его мнению, альтернативу крайним формам противоборства: к примеру, продлить срок действия существовавшего договора, создать согласительную группу (комитет) для изучения конфликта, предложить услуги других третьих лиц (например, арбитража) и т. п.

## Заключение

---

Содержание исследований конфликтов в социальной психологии, имеет много общего с таковыми в социологии, науке управления, политологии, конфликтологии и других социальных науках. Специфика же, по нашему мнению, заключается в том, что в социальной психологии акцент делается на более тонкой дифференциации различных состояний группы, близких или сходных с конфликтными. Специальный анализ исследований групповых состояний показал, что можно выделить *пять* взаимосвязанных и в то же время относительно *самостоятельных состояний* взаимодействующих сторон, которые изучаются в социальной психологии: социально-психологическое противоречие, социально-психологическая напряженность группы, психологическая готовность индивидуального или группового субъекта к конфликтному поведению (так называемый потенциальный конфликт), реальное конфликтное поведение и деструктивное (разрушительное) поведение (см. схему 23.1). Каждый из выделенных феноменов-состояний может существовать как автономный или как предшествующий последующему и может иметь в разных группах различную выраженность, а также в каждом конкретном случае группа может переходить или не переходить из одного состояния в другое. Однако те же самые социально-психологические состояния могут выступать стадиями, или этапами движения группы к конфликту и деструкции: от осознания противоречия — к социально-психологической напряженности,



**Схема 23.1.** Основные качественно различные состояния межличностного и межгруппового взаимодействия в форме противодействия (противоборства)



от нее — к формированию устойчивой социальной установки на конфликтное поведение, а далее — к собственно конфликту и деструктивному поведению. Причем разные группы с различной скоростью проходят выделенные стадии-состояния.

В целом, *динамика возникающего конфликта* вызывает особый интерес в социальной психологии, в которой традиционно изучение феноменов групповой динамики было одним из центральных. Такой интерес объясняется неясной ролью социально-психологических механизмов в развитии межличностного или межгруппового взаимодействия в форме противодействия (противоборства). Много непонятного, с одной стороны, в разной интенсивности реализации одних и тех же форм противодействия (противоборства) разными субъектами, а с другой стороны, неясны причины переходов одних и тех же субъектов к качественно различным его формам, использование которых фактически переводит противодействие на новый этап, включая стадию эскалации конфликта и деструктивного поведения, т. е. разрушения взаимодействия. Именно социальные психологи занимаются изучением роли в развитии различных форм противодействия (противоборства) таких многочисленных психологических механизмов, как внушение, убеждение, психическое заражение, подражание, принуждение, личный пример, идентификация, проекция и др.

В социальной психологии разрабатывается не общетеоретический подход к исследованию конфликтов, а преимущественно *типологический*, поэтому так важны многочисленные дифференциации конфликтов на различные формы, типы, виды и т. п., причем по самым разным основаниям (критериям). Это вызвано тем, что социально-психологические механизмы конфликта изменяются в зависимости от типа конфликта, поэтому принципиально важно, в частности, разделять конфликты по их субъектам, — на внутриличностные, межличностные, межгрупповые, между личностью и группой и т. п. Социально-психологические механизмы срабатывают принципиально по-разному в разных типах конфликтов. В основе этого факта лежат не столько общие закономерности, сколько типологические.

Большое значение в социальной психологии отводится вопросу о *социально-психологических (личностных и групповых) факторах*, способствующих или препятствующих конфликтному поведению субъектов. Среди них важнейшее место занимают личностные

свойства и состояния, получившие название *конфликтогенных*, на поиск которых направлены многие исследования. Уже сейчас многое известно о роли агрессивности и, наоборот, толерантности личности; некомпетентности в общении; неадекватных (особенно завышенных) уровнях самооценки и притязаний; низкого социального интеллекта, который далеко не всегда коррелирует с уровнем общего интеллекта; разных видов психологических акцентуаций и социопсихопатий и многого другого.

Результаты специальных исследований социально-психологических последствий конфликтов в группах убеждают в их не только однозначно негативном характере, но и в их *конструктивности*. Особенно это касается эффективности творческих видов совместной деятельности, — например, научной, художественной и др. Поэтому в последние десятилетия в социально-психологической литературе можно встретить много различных квалификаций конфликта, как разумного, рационального, полезного, позитивного, конструктивного, развивающего и т. п. Все это определило и новые перспективные направления исследований, от реализации которых в ближайшем будущем следует ожидать новых интересных результатов.

Участие практических социальных психологов в разрешении конфликтов является скорее сходным по содержанию с участием представителей других социальных наук (прежде всего социологов), нежели специфичным. Объясняется это тем, что практические задачи есть задачи всегда комплексные, поэтому они требуют либо интеграции знаний различных наук, либо объединения усилий их представителей (второе несколько сложнее), что и делает похожей на практике работу разных специалистов. Однако об одной *особенности работы практических психологов* необходимо сказать обязательно. Психолог строит свое исследование так, что главными действующими лицами в разрешении конфликтов становятся сами участники: через осознание противоречий как предмета конфликта, через внутреннюю работу личности, отражение в своем сознании собственного поведения, а не только поведения других участников конфликта, через отношение к другой конфликтующей стороне как к себе подобной и т. п. Но в этом существуют два серьезных *ограничения*: во-первых, такие способы разрешения конфликтов наиболее эффективно срабатывают на рефлексирующих личностях, а далеко не все оказываются таковыми; во-вторых, психологические методы

разрешения конфликтов в подавляющем большинстве конфликтных ситуаций могут выступать лишь в качестве дополняющих другие методы. Сами по себе они довольно редко приводят к устойчивому (не временному или ситуативному) разрешению межличностных и тем более межгрупповых форм противодействия (противоборства).

В последние годы в конфликтологии в целом много выходит публикаций, посвященных *управлению конфликтами*; не затихают споры вокруг этого вопроса и в социальной психологии. Прочно закрепляются термины «инициированный», «провоцированный», «управляемый», «контролируемый», «планируемый», «организованный», «проектируемый» и другие позитивные названия конфликтов. В социальной психологии и педагогике и такая форма практической работы с группами была разработана еще в 30-х годах XX столетия, с появления так называемого метода «взрыва» группы, успешно применявшегося А.С. Макаренко для смены негативных неформальных лидеров в молодежных группах. Именно с того времени хорошо известна высокая трудоемкость и рискованность подобного рода методов. Насколько бы тонко и детально такие технологии управляемых конфликтов не разрабатывались, они всегда остаются очень сложными даже для единичного применения, а тем более невозможными для широкого использования. И это к лучшему, ибо здесь остро встают не только узко профессиональные вопросы, но прежде всего *этические*: о моральном праве организатора (а сейчас уже говорят «проектировщика») провоцировать конфликтную ситуацию и включать в нее различных людей, фактически манипулируя ими. Но этические вопросы обычно решаются в угоду профессиональным, хотя ни в коем случае при этом нельзя снимать вопрос об ответственности за негативные последствия проектируемых конфликтов (а они реальны и опасны, как на личностном, так и на групповом уровнях). Несмотря на принципиальную историческую известность этих вопросов, они сохраняются в разряде новых и пока не имеющих четких алгоритмов своего решения. В настоящее время искусственно сдерживать такого рода разработки не представляется возможным, поэтому в данной работе эти вопросы были кратко рассмотрены.

И еще об одном важном аспекте исследования конфликтов. Говоря о специфике социально-психологического анализа конфликта, нельзя не затронуть вопрос о *значимости ситуационного подхода*. Для социального психолога конфликт не является абст-

рактным явлением, он всегда конкретен, опосредствован личностями, группой, ситуацией и тем самым не повторяется из ситуации в ситуацию, а по-своему единичен и уникален в каждой конкретной социальной ситуации. Индивидуальность, в смысле целостности и неповторимости, конфликта как феномена в наибольшей степени учитывается именно в социальной психологии, по сравнению с другими социальными науками, представители которых настроены на выявление не столько уникального, сколько общего, повторяющегося, закономерного в конфликтном взаимодействии.

## Литература

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Бородин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт! Новосибирск: Наука, 1983.
3. Бэрн Р., Ричардсон Д. Агрессия. СПб.: Питер, 1999.
4. Василюк Ф.Е. Психология переживания. М., 1984.
5. Вересов Н.Н. Формула противостояния, или как устранить конфликт в коллективе. М., 1998.
6. Гительмахер Р.Б., Коголовская А.С., Марушкин Ю.Б. Конфликт: Социально-психологический аспект. Иваново: Иван. гос. ун-т, 1995.
7. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2000.
8. Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев С. Введение в общую теорию конфликтов. Юридическая конфликтология. Часть 1. М., 1993.
9. Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы, защита. М., 1997.
10. Журавлев А.А. Социально-психологический подход к изучению конфликтов // Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия. Т. 2. СПб.: Наука, 2004. С. 57–60.
11. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса: Учебн. пособие. 2-е изд-е, дополненное М.: Аспект Пресс, 1995.
12. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. Сокр. пер. с нем. / Науч. ред. и автор предисл. А.А. Журавлев. М.: Экономика, 1990.
13. Изучение межличностных отношений в воинских подразделениях: Методическое пособие / Разработал С.Е. Поддубный. М., 1991.
14. К вопросу об изучении социально-психологических конфликтов на производстве: Методич. указания / Сост. С.И. Ерина. Ярославль: ЯрГУ, 1984. Часть 1, 2.
15. Ковачик П., Малиева Н. Предупреждение и разрешение конфликтов: Методич. рекомендации для руководителей. М.: ИП РАН, МИПСЭТ, 1994.
16. Конфликты и переговоры. Практическое руководство для менеджеров. Ростов-на-Дону: Феникс, 1997.

17. Корнелиус Х., Фэйр Ш. Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. М., 1992.
18. Коузер Л. Основы конфликтологии. СПб., 1999.
19. Кудрявцев С.В. Конфликт и насильственное преступление. М., 1991.
20. Латынов В.В. Конфликт: протекание, способы разрешения, поведение конфликтующих сторон // Иностранная психология. Т. 1. 1993. № 2. С. 87 – 93.
21. Лебедев А.Н., Лаврененко И.И. Прогнозирование межличностных конфликтов в условиях нововведений // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989. С. 42 – 54.
22. Лебедева М.М. Вам предстоят переговоры... М., 1993.
23. Левин К. Разрешение социальных конфликтов. Пер. с англ. СПб.: Речь, 2000.
24. Левин К. Типы конфликтов // Психология личности. Тексты. М., 1982.
25. Леонов Н.И. Основы конфликтологии: Учебн. пособие. Ижевск: Изд. дом «Удмуртский ун-т», 2000.
26. Лефевр В.А. Конфликтующие структуры. М., 2000.
27. Лоренц К. Агрессия (так называемое «зло»). М., 1994.
28. Лурья А.Р. Природа человеческих конфликтов: Объективное изучение дезорганизации поведения человека / Под общ. ред. В.И. Белопольского. М.: Когито-Центр, 2002.
29. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 1996.
30. Минделл А. Лидер как мастер единоборства: В 2-х ч. М., 1993.
31. Петровская Л.А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. М., 1997.
32. Портер М. Конкуренция. СПб. Питер, 2000.
33. Прикладная конфликтология: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. Минск, 1999.
34. Рудестам К. Групповая психотерапия. М., 1993.
35. Савченко Т.Н. Моделирование поведения в ситуации конфликта: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1986.
36. Скотт Дж. Г. Конфликты, пути их преодоления. Пер. с англ. Киев: Внешторгиздат, 1991.
37. Скотт Дж. Г. Способы разрешения конфликтов. Вып. 2. Пер. с англ. Киев: Верзилин и К°, ЛТД, 1991.
38. Современная конфликтология в контексте культуры мира (Материалы I Международного конгресса конфликтологов) / Под ред. Е.И. Степанова. М.: Эдиториал УРСС, 2001.
39. Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия / Отв. ред. Е.И. Степанов. СПб.: Наука, 2004. Т. 1 – 2.
40. Сулимова Т.С. Социальная работа и конструктивное разрешение конфликтов: Учебн. пособие. М.: Ин-т практич. психологии, 1996.
41. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса. СПб., 1999.
42. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения. М., 1992.
43. Фромм Э. Анатомия человеческой деструкции. М., 1994.

44. Хасан Б.И. Психотехника конфликта и конфликтная компетентность. Красноярск, 1996.
45. Хашченко В.А. Способы разрешения межличностного конфликта в экстремальных условиях жизнедеятельности // Психологический журнал. 1993. Т. 14. № 3. С. 38 – 46.
46. Хорни К. Ваши внутренние конфликты. СПб., 1997.
47. Цепцов В.А. Переговоры: психология, воздействие, практика. М., 1996.
48. Чернышев А.С. Практикум по решению конфликтных педагогических ситуаций. М.: Педагогическое общ-во России, 1999.
49. Шостром Э. Анти-Карнеги, или человек-манипулятор. М., 1994.
50. Шумаков Ю.Н. Социально-психологический конфликт в организации и управление персоналом: Учебн. пособие. М.: МИМБ, 1995.





## РАЗДЕЛ ШЕСТОЙ

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

---



## ГЛАВА 24 ПЕРСПЕКТИВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дальнейшее изучение психологии трудового коллектива связано прежде всего с интенсивными исследованиями психологических закономерностей функционирования и развития совместной трудовой деятельности как его системообразующего фактора.

В настоящее время наиболее перспективными направлениями развития проблемы совместной деятельности являются, по нашему мнению, следующие.

1. Будет продолжаться естественный процесс накопления теоретических и особенно эмпирических данных, полученных в рамках исследования данной проблемы, и постепенного ее «наполнения» конкретным содержанием, так как в настоящее время концепция совместной деятельности оформлена пока еще в достаточно общем плане. Интенсивность накопления новых данных, в первую очередь, будет зависеть от реальных возможностей данной концепции (как и любой другой) объяснять и прогнозировать новые социально-психологические феномены, описываемые в конкретных эмпирических исследованиях.

2. Ближайший период будет характеризоваться более интенсивным исследованием *пограничных (или междисциплинарных) проблем* социальной психологии и таких общественных наук, как экономическая (экономическая психология), политологическая (политическая психология), юридическая (юридическая психология), историческая (историческая психология), наука управления (организационная психология и психология управления), этика (этическая психология) и т. п. Этот процесс неизбежно будет касаться и дальнейшего развития концепции совместной деятельности будет продолжено изучение взаимосвязей социально-психологических ее переменных с экономическими, политическими, правовыми, историческими, организационно-управленческими, этическими (или нравственными) и др.

3. Феномен социального «контекста», или «фона», на котором реализуется совместная деятельность, становится принципиально важным для понимания социально-психологических явлений в группах разного размера (количественного состава). Таким «фоном» исследования совместной деятельности становятся различного рода *социальные изменения в обществе*, проявляющиеся, в том числе, на уровне психологии первичного коллектива и его совместной деятельности, особенно трудовой. Таким образом, исследование психологических закономерностей совместной деятельности в изменяющихся социальных условиях — бесспорно, перспективное направление. При этом частным, но очень важным вопросом является изучение психологических характеристик совместной деятельности, определяемых социальными изменениями разного содержания.

4. Существует острая потребность в разработке таких социально-психологических *методик*, а также *программ* исследования, которые бы позволяли описывать и анализировать сложные интегральные феномены совместной деятельности, не «разрезая» их на теряющие качество совместности составляющие компоненты. Переход от изучения парциальных к интегральным социально-психологическим феноменам пока произошел только на теоретическом, но не на конкретном эмпирическом уровне. Для достижения этого будет необходимо использовать прежде всего возможности *комплексного подхода* в социально-психологическом исследовании, а также существенно продвинуться в разработке методических приемов изучения различных форм и видов *взаимодействия* как генерального психологического процесса совместной деятельности.

5. В последние десятилетия, в основном, была определена *совокупность необходимых признаков* совместной деятельности коллектива. В эмпирических исследованиях обнаружено также, что деятельность разных трудовых коллективов характеризуется и разными совокупностями избирательных признаков, т. е. одними характеризуется полностью или частично, другими — нет. Следовательно, совместная деятельность конкретных трудовых коллективов характеризуется достаточно разными психологическими качествами. Отсюда вытекает одна из исследовательских задач: из большого многообразия видов совместной деятельности выявить ее основные *психологические типы*. Группирование таких типов может быть выполнено по различным основаниям, одним из кото-

рых является уровень (или степень) совместности, интегрированности, целостности деятельности (в данном контексте эти термины используются как близкие по своему содержанию). При этом под *совместностью* понимается взаимосвязанность и взаимозависимость членов коллектива по поводу выполнения ими совместной деятельности (и реализации трудовых отношений).

Совместная деятельность различного психологического качества по-разному влияет на формирование других социально-психологических явлений в коллективах, прежде всего на характер общения, структуру взаимоотношений, социально-психологический климат, внутригрупповое лидерство и т. д. Поэтому необходимо исследовать различные качественно отличные *варианты взаимных связей и влияний* перечисленных социально-психологических феноменов.

6. Социально-психологический анализ существующего опыта использования оценок трудового вклада каждого участника совместной деятельности в дальнейшем должен распространиться на более широкий контекст исследований и трансформироваться, например, в анализ влияния *групповой оценки трудового вклада* каждого члена коллектива на социально-психологические параметры этого коллектива (в том числе и на отношение к труду и удовлетворенность им). Оценка индивидуального трудового вклада является частным случаем применения групповой оценки в совместной деятельности, которая может быть реализована в самых разнообразных формах (например, в виде неформального обсуждения индивидуальных и общих результатов деятельности в коллективе, неофициальной дискуссии и т. п.). Даже тогда, когда такая оценка официально не используется, групповое оценивание индивидуальных результатов трудовой деятельности имеет место. Групповое оценивание является важнейшим социально-психологическим процессом, включенным в совместную деятельность, поэтому дальнейшее исследование влияния его *различных форм* представляется нам одной из перспективных задач. Следует иметь в виду, что содержанием группового оценивания являются как индивидуальные, так и коллективные (общие), как промежуточные (частичные), так и конечные (итоговые) результаты трудовой деятельности.

7. Специальные методы повышения эффективности совместной трудовой деятельности должны лечь в основу так называемых *социальных и социально-психологических технологий*, разработкой



которых все активнее занимаются практические социальные психологи. Многообразие методов и приемов воздействия фактически составляет важнейшее методическое обеспечение социальных технологий, без которого они не могут эффективно разрабатываться и тем более использоваться.

8. Перспективным направлением изучения психологии трудовых коллективов, по нашему мнению, является также исследование *причин неравномерного развития* первичных трудовых коллективов в организации. В настоящее время уже хорошо известно, что в совместной жизнедеятельности коллективов регулярно возникают так называемые *критические периоды*, в которые поступательное прогрессивное развитие либо тормозится, сдерживается, либо возникает обратный процесс, т. е. снижаются оправдывавшие себя ранее положительные свойства коллектива. В целом ряде исследований обнаружены закономерно повторяющиеся серьезные проблемы, возникающие на определенных этапах развития трудовых коллективов: снижение производительности труда высококвалифицированных работников, явные трудности в адаптации новичков в первичных коллективах, ужесточение межличностных отношений, повышение субъективности в применении процедуры оценки индивидуального трудового вклада и т. д. Психологические закономерности и — тем более — причины такого развития изучены явно недостаточно. Однако уже сейчас можно с уверенностью утверждать, что в критические периоды развития коллектива происходят сложнейшие *процессы*, в том числе и в совместной трудовой деятельности: во-первых, перестройка ее социально-психологической структуры; во-вторых, постепенное отживание всего того, что не требуется для последующего развития; в-третьих, накопление, «аккумуляция» потенциалов совместной деятельности и поступательного развития коллектива.

9. Следующим важнейшим направлением изучения психологии трудовых коллективов можно выделить исследование особенностей формирования и динамики социально-психологических явлений в условиях различных *нововведений* в организации. В настоящее время широко внедряются многочисленные и многообразные технико-технологические, экономические, организационно-управленческие и другие нововведения в трудовых коллективах (например, разного уровня Советы, выборность руководителей, а также членов Совета, различные формы организации труда, изменения

форм собственности и т. д.). Нововведения реально затрагивают практически все основные сферы совместной жизнедеятельности трудовых коллективов, что неизбежно сказывается на динамике социально-психологических феноменов, закономерности формирования которых в таких условиях отличаются от тех, которые проявляются в обычных, привычных условиях. Более того, возникает и будет возникать совершенно новая, — совсем не изученная — социально-психологическая феноменология, требующая отдельного специального анализа. Необходимо подчеркнуть, что новые социально-психологические явления — это не какое-то прямое следствие экономических, организационно-управленческих или других нововведений, хотя они существенно связаны и зависят от изменений в организации. Эти явления не только имеют относительно самостоятельные закономерности своего возникновения и последующего развития, но и способны серьезно влиять на становление и реализацию того же организационно-экономического механизма в первичном трудовом коллективе, на производственном участке, в цехе, на предприятии в целом. Игнорирование данного факта может приводить к серьезным негативным последствиям.

10. Одной из важных практических целей исследования психологии трудовых коллективов является *социально-психологическое проектирование* их развития. Данное направление пока остается недостаточно развитым в социальной психологии и ожидающим прежде всего глубоких теоретических разработок. По нашему мнению, социально-психологический проект должен состоять из трех *основных разделов* (или частей): проекта психологических условий выполнения совместной трудовой деятельности, проекта психологических параметров коллективного субъекта (первичного трудового коллектива, в первую очередь) и проекта психологических параметров системы управления трудовым коллективом.

За основу социально-психологического *проектирования совместной трудовой деятельности* может быть принята совокупность составляющих ее социально-психологических процессов: группового целеобразования (прежде всего организация группового планирования совместной деятельности), группового мотивообразования, распределения индивидуальных деятельностей среди участников совместной деятельности (в том числе организация совмещения функций, обязанностей и т. п.), объединения

(интеграции) индивидуальных деятельностей в группе, согласования (координации) их выполнения, группового оценивания индивидуальных и коллективных результатов деятельности, пространственных и временных условий выполнения совместной деятельности.

*Проектирование коллективного субъекта* тесно связано с предыдущим разделом, однако имеет и относительную самостоятельность. Этот раздел должен включать предполагаемый численный состав коллектива (обоснование его возможного варьирования в сторону увеличения или сокращения), основные принципы его комплектования, подбора членов коллектива, систему коммуникаций, психологическую подготовку персонала и многие другие параметры и показатели.

Основными составляющими социально-психологического проектирования системы управления трудовым коллективом, по нашему мнению, могут быть следующие: распределение управленческих функций между основными звеньями, проектирование новых органов, звеньев или форм управления, специальное проектирование позиции непосредственного руководителя в условиях различных форм организации совместной деятельности, проектирование самоуправления в коллективе и его развития, например, через распределение или концентрацию управленческих и исполнительских функций в организации совместной трудовой деятельности, и т. д.

В целом проектирование развития трудовых коллективов должно основываться на использовании социально-психологических и других резервов повышения эффективности их совместной трудовой деятельности.

11. Целесообразно также остановиться на перспективах исследования коллективных форм организации труда. Интенсивно распространившись на отечественных предприятиях на рубеже 70–80-х годов XX столетия, коллективная форма организации труда включила в себя многие прогрессивные элементы, существовавшие ранее в разрозненном виде. Смена форм организации труда является объективным закономерным процессом, в котором существуют качественно различные этапы, единые для любого исторического периода.

К настоящему времени коллективная форма труда уже получила достаточное распространение; дальнейшее ее экстенсивное развитие, по нашему мнению, не может привести к качественному

изменению состояния общественного производства в целом. Один из наиболее актуальных вопросов сегодня — это интенсификация развития, т. е. дальнейшее совершенствование организации совместной деятельности и развитие тех трудовых коллективов, которые уже работают по коллективной форме и накопили в этом определенный опыт. На первый план выступает решение тех проблем, которые возникают в уже действующих коллективах, а также поиск тех путей, методов и средств, которые совершенствуют коллективную форму. Ее внедрением дело не может ограничиваться, а должна разрабатываться целая система мероприятий по сопровождению, обеспечению и развитию этой формы организации труда.

В истории организации отечественного производства наиболее известной является так называемая *бригадная* форма организации труда. Оставаясь конкретным воплощением именно коллективной формы труда, она не снимает с повестки дня практическую задачу дальнейшей разработки более совершенных моделей организации совместной трудовой деятельности. В этой связи заслуживает серьезного внимания *сравнительный анализ многочисленных вариантов* коллективной формы организации труда, реально существующих на промышленных предприятиях и в различных других организациях нашей страны. Такую исследовательскую работу еще предстоит выполнить в дальнейшем, и она позволит отобрать наиболее адекватные и эффективные формы из тех, что накоплены современной практикой организации труда.

В последние годы появились некоторые основания утверждать, что развитие коллективных форм организации труда приобретает качественно иной, более *интенсивный уровень*. Об этом свидетельствуют, по нашему мнению, следующие *тенденции*: во-первых, интенсивно осуществляется процесс перехода к полным хозрасчетным коллективам, включая многие предприятия государственной формы собственности; во-вторых, имеет место существенное укрупнение трудовых коллективов, в которых объединяются разные подразделения, представляющие собой отдельные «звенья» единой технологической цепочки; в-третьих, широко внедряется единый наряд (заказ), на который переводятся в целом предприятия, организации, что позволяет использовать принципы полной самокупаемости и самофинансирования. В этом ряду необходимо отметить также очень интенсивно распространяющиеся семейные и кооперативные формы организации

совместной трудовой деятельности. Перечисленные процессы, в которые включены как отдельные работники, так и целые общности, неизбежно и закономерно вызывают изменения их индивидуальной и групповой психологии, что требует дальнейшего специального изучения.

Коллективная форма организации труда характеризуется, главным образом, производственно-экономическими и организационно-управленческими признаками, а также сопровождается некоторыми технико-технологическими изменениями — все они являются детерминирующими по отношению к ее социально-психологическим признакам. Данное теоретическое положение позволяет объяснить те конкретные *изменения в социальной психологии* как отдельных работников, так и целых производственных подразделений, которые вызваны внедрением коллективных форм организации труда, а именно: повышение трудовой активности и заинтересованности, возрастание включенности в совместную деятельность, перестройка системы межличностных отношений и общения в коллективе в направлении их подчинения общим целям трудового коллектива, изменение управленческих отношений в сторону развития самоуправления, возрастание роли неофициального лидерства в коллективе, возникновение новых элементов в межгрупповых отношениях, построенных на взаимной помощи друг другу, взаимной ответственности и требовательности, и многое другое, что было выявлено в результате эмпирических исследований, описанных в данной книге.

Между различными рядами признаков (имеются в виду психологические и непсихологические), однако, существуют значительно более *сложные причинно-следственные связи*. На практике психологические свойства конкретных трудовых коллективов нередко становятся существенным тормозом для внедрения коллективной формы организации труда в полном объеме. Это может приводить лишь к ее частичному внедрению или даже к трансформированному воплощению отдельных производственно-экономических или организационно-управленческих признаков коллективной формы. В таких случаях ожидаемые положительные эффекты не могут быть достигнуты. Поэтому психологические свойства трудовых коллективов требуют тщательного специального анализа, учета и управления, без которых невозможно ни внедрять, ни тем более добиваться развития и совершенствования коллективной формы организации труда.



Представленные в данной книге социально-психологические пути, методы и средства повышения эффективности деятельности трудовых коллективов становятся эффективными только в том случае, если достаточно *адекватно реализованы* производственно-экономические и организационно-управленческие и некоторые другие признаки коллективной формы организации труда. В противном случае социально-психологические формы работы с трудовыми коллективами вызывают лишь *временные положительные эффекты*, так как они чаще всего не могут компенсировать недостатки в технологии, экономике, организации труда и управлении, а если такая компенсация и имеет место, то она оказывается либо частичной, либо кратковременной. Это, конечно, не снижает значение социально-психологических методов и средств воздействия в условиях коллективной формы организации труда, добиться высокой эффективности деятельности трудовых коллективов возможно тогда, когда используются *в единстве* экономические, организационные, административно-правовые, социальные и психологические методы управления, которые взаимно дополняют и одновременно усиливают воздействие друг друга. В этом важном дополнении и заключается целесообразность практического использования результатов выполненных социально-психологических исследований.

Следует отметить, что некоторые социально-психологические феномены, учет которых важен для успешного внедрения коллективной формы организации труда, в данной работе не анализируются. Не вошла в содержание соответствующих разделов данной книги и информация о некоторых социально-психологических методах и средствах повышения эффективности деятельности трудовых коллективов. Важной задачей при этом остается организация специальных исследований социально-психологических особенностей коллективной формы организации труда в различных отраслях народного хозяйства и разных видах трудовых коллективов. Надеемся, что хотя бы часть этих вопросов будет проанализирована в последующих конкретных исследованиях и публикациях их результатов.

Как уже отмечалось выше, одно из перспективных направлений развития современной социальной психологии в целом, по нашему мнению, связано с выделением и изучением *интегральных социально-психологических образований* (сложных феноменов), в которых закономерно объединяются многие частные



явления, ранее в отдельности изучавшиеся и хорошо известные в социальной психологии. Примером одного из таких интегральных образований может в полной мере выступить феномен совместной жизнедеятельности, результаты исследования которого частично уже представлены в последнем разделе данной книги. Подводя итоги совокупности изложенных результатов конкретных исследований, можно утверждать, что все они тесно взаимосвязаны прежде всего теоретически, концептуально. *Совместная жизнедеятельность* (в более широком смысле — совместность) как интегральный социально-психологический феномен представлена, с одной стороны, в качестве специального (особого) объекта исследований. С другой стороны, понятие «совместная жизнедеятельность» является исходным теоретическим конструктом, на который можно опираться при организации (построении) исследований и при объяснении, интерпретации полученных данных, т. е. «совместная жизнедеятельность» фактически выполняет функции некоторого теоретического принципа анализа различных социально-психологических объектов исследования.

Говоря о совместной жизнедеятельности как феномене и объекте социально-психологических исследований, важно отметить, что в данной работе представлены результаты изучения лишь некоторых его частных составляющих, хотя и в разной степени изученных, но, бесспорно, чрезвычайно важных для понимания сущности совместной жизнедеятельности. Наряду с компонентами, изложенными в пятом разделе, к социально-психологическим явлениям, составляющим совместную жизнедеятельность, относятся также следующие, ранее изучавшиеся в лаборатории социальной и экономической психологии ИП РАН: многочисленные феномены взаимодействия личности и малой группы; психологическая дистанция и доверие/недоверие между людьми; феномен деловой активности личности в группе; структура ценностных ориентаций личности, включенной в конкретную социальную группу; совместная деятельность и взаимоотношения в группе как более частные феномены; межличностные конфликты и стиль руководства группой; мотивы профессиональной деятельности людей в организации и их социальные представления об основных ее проблемах; феномен предпочтения руководителем форм власти в организации; многообразные социально-психологические феномены, представляющие собой следствие различных видов

воздействий на отдельных работников и группы в организации — и многие другие компоненты.

В связи с возросшей необходимостью исследования *психологической структуры совместной жизнедеятельности* нужно подчеркнуть два важных обстоятельства. *Во-первых*, хорошо понятно, что в настоящее время изучены далеко не все социально-психологические феномены, реально включенные в совместную жизнедеятельность. Более того, некоторые ее важные составляющие компоненты в приведенном перечне вообще не были представлены (например феномены психологической совместности, межличностного общения, социальной перцепции и др., что может, безусловно, составлять перспективу дальнейших исследований). То, что представлено в этой книге, является лишь некоторой частью, определенным этапом более общей программы исследования совместной жизнедеятельности. *Во-вторых*, проанализированные в книге феномены выступают частными по отношению к интегральному феномену совместной жизнедеятельности и, в свою очередь, между собой являются принципиально различными по критерию «частности — обобщенности». Поэтому в перспективе чрезвычайно важно выявить сначала частичную, а потом полную иерархическую систему их связей между собой. А то, что последняя имеет иерархическую, многоуровневую природу, не вызывает никаких сомнений.

Уровневая природа совместной жизнедеятельности учитывалась при построении выполненного комплексного исследования, однако это было реализовано прежде всего через выбор основных его объектов: личности в группе, малой группы и организации, каждый из которых последовательно входит в систему другого, более общего объекта исследования, сохраняясь относительно самостоятельным и целостным субъектом совместной жизнедеятельности. Сам же феномен совместности при этом имеет принципиально различные содержание и форму. Более ясным фактом, по нашему мнению, здесь является взаимосвязанность различных форм совместной жизнедеятельности, выделенных на основе различных объектов — фактических ее «носителей», по сравнению с их дифференцированностью, остающейся пока в большой степени неопределенной. Исследование различий между такими формами совместной жизнедеятельности представляется также предметом будущих конкретных исследований.



## КОММЕНТАРИИ К БИБЛИОГРАФИИ

Библиография публикаций по психологической проблеме совместной деятельности подготовлена впервые как относительно самостоятельный научный продукт. Однако в отечественной психологии хорошо известен целый ряд работ, в которых приведены достаточно объемные списки публикаций по проблеме совместной деятельности (Белоусова, 2002; Донцов, 1984; Журавлев, 1992, 1997, 2001; Журавлев, Шихирев, Шорохова, 1988; Немов, 1984 и др.). Работы именно этих специалистов послужили одним из источников составления предлагаемой библиографии.

Результаты данной работы направлены на решение нескольких связанных между собой теоретических задач:

- продемонстрировать некоторый беспристрастный «срез» состояния отечественных психологических исследований совместной деятельности за определенный исторический период изучения этой проблемы;
- обеспечить возможность использования приемов (например, контент-анализа) ведущих содержательных направлений теоретических и эмпирических исследований совместной деятельности специалистами других областей знания;
- дать возможность начинающим исследователям со значительно меньшими трудовыми затратами подготовить частные библиографии по более узким темам, соответствующим их научным интересам и т. д.

При составлении библиографии обычно возникает сложнейшая задача — введение критериев отбора публикаций для их включения в библиографический список. В данном случае использовались следующие содержательные критерии отбора.

Во-первых, по предмету научного исследования в библиографию включались работы нескольких типов, направленные на:

- непосредственное изучение совместной деятельности как целостного интегрального феномена;
- анализ отдельных компонентов, структурных составляющих совместной деятельности;
- выделение в широком смысле факторов детерминации содержания, структуры и динамики как совместной деятельности в целом, так и ее отдельных составляющих феноменов;
- выявление многообразных групповых феноменов, в свою очередь определяемых конкретным содержанием, структурой и динамикой совместной деятельности и др.

*Во-вторых*, по применяемому в исследовании ведущему методу анализа совместной деятельности в библиографию включались и теоретические, и эмпирические (в том числе экспериментальные), и практические работы.

*В-третьих*, в библиографии представлены исследования и практические разработки, выполненные специалистами в самых разных отраслях психологической науки, но прежде всего в социальной и организационной психологии, психологии труда и управления, педагогической психологии и психологии развития.

Наряду с содержательными, были введены и *формальные* критерии отбора публикаций, среди которых в первую очередь принимались следующие формы публикаций:

- монографии: авторские и коллективные;
- тематические сборники научных трудов;
- материалы (включая издания тезисов) научных и научно-практических конференций самого различного масштаба;
- диссертационные работы или их авторефераты;
- учебные пособия, различные учебно-методические материалы;
- справочные издания, практические руководства и рекомендации;
- статьи, прежде всего в специализированных психологических и других научных журналах.

При подготовке библиографии неизбежно пришлось столкнуться с целым рядом сложностей, трудностей, которые преодолевались тем или иным способом. Все это в совокупности определяет *особенности* данной библиографии. О некоторых из них целесообразно сказать отдельно.

*Во-первых*, в психологии традиционно исследуются феномены, близкие по своему содержанию и очень тесно связанные с совместной деятельностью. К ним можно отнести «взаимодействие», «общение», «взаимоотношения», «групповое принятие решений» и др., наиболее крупные исследования этих явлений были включены в данную библиографию.

*Во-вторых*, здесь также представлены работы, посвященные исследованию более общих, чем совместная деятельность, феноменов, в которые она, как правило, включается, интегрируется, например: «совместная жизнедеятельность», «бытие группы», «жизнь группы», «групповой фактор», «совместность» и т. п.

*В-третьих*, самые большие сложности, связанные с принятием решения о включении той или иной работы в библиографический список, возникали в пограничных отраслях общественных наук, наиболее близких к психологии, в которых традиционно рассматриваются проблемы совместной деятельности. Имеются в виду такие специальности, как: социология, менеджмент, экономические науки, политология и т. д. Наиболее значительные работы, выполненные в перечисленных науках, были также включены в библиографию по совместной деятельности.

Предлагаемая библиография, безусловно, не является полной, что объясняется *многими причинами*, но прежде всего тем, что, как уже выше говорилось, в таком объеме составлена впервые, поэтому невозможно было предусмотреть все детали ее подготовки, связанные с получением требуемой информации об источниках. Другая причина состоит в том, что специально вводились ограничения на количество публикаций одного и того же автора, в библиографию включались только основные, а не все известные его работы. Не вошли также и некоторые работы, отнесение которых к исследованиям совместной деятельности спорно.

Составители примут с благодарностью предложения, направленные на пополнение данного списка трудов, на уточнение описания приведенных здесь публикаций, а также другие пожелания.

*А.А. Журавлев, Н.А. Журавлева*



## БИБЛИОГРАФИЯ ПО ПСИХОЛОГИИ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Аболин Л.М., Валиахметов Х.Х. Духовно-нравственное развитие личности в событийной деятельности. Казань: Карпол, 2002. 228 с.
2. Абульханов Р.Ф. Принципы общественной организации производства. М.: Изд-во МГУ, 1982. 176 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980. 335 с.
4. Абульханова-Славская К.А. Категория деятельности в советской психологии // Психол. журнал. 1980. Т.1. № 4. С. 11 – 28.
5. Аванесов Ю.М. Социально-культурная специфика сельской жизнедеятельности: Лекция по курсу «Теория культуры». М.: МГУК, 1995. 32 с.
6. Авдеев В.В. Оптимизация жизнедеятельности. М.-Смоленск: Смядынь, 1999. 719 с.
7. Авдеев В.В. Формирование команды. М.: Пед. общ-во России, 2001. 510 с.
8. Авдеев В.В. Управление персоналом: Технология формирования команды: Учебн. пособие. М.: Финансы и статистика, 2003. 543 с.
9. Авдеева Н.Н. Привязанность ребенка к матери и образ себя в раннем детстве // Вопросы психологии. 1997. № 4.
10. Аверченко Л.К. Идеино-воспитательная работа как фактор совершенствования межличностных отношений в трудовом коллективе. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1989. 19 с.
11. Аверьянов А.И. Социальное взаимодействие: Зарубежный опыт исследования проблемы: Лекция. М.: МГУКИ, 2000. 36 с.
12. Авраменко Л.К. Групповое взаимодействие как фактор повышения эффективности образования взрослых. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Л., 1988. 18 с.
13. Агальцев А.М. Подражание как социально-психологическое явление. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1970.
14. Агапова С.Г. Диалог как основная форма межличностного языкового общения // Труды молодых ученых. Ростов н/Д: Северо-Кавказ. науч. центр высш. шк., 2002. № 15. С. 125 – 131.
15. Агароян К.В. Развитие мышления учащегося в процессе совместной творческой деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ереван, 2002. 21 с.
16. Агафонов Н.Т., Межевич М.Н., Старинский В.Н. Эволюция региональной среды производства и жизнедеятельности: Теоретические проблемы становления системы «Город – область»: Препринт научн. докл. Л.: ИСЭП АН СССР, 1985. 51 с.

17. Агеев В.С. Взаимоотношения группы с неравным статусом и психологические последствия несправедливости // Психол. журнал. 1990. Т. 11. № 4. С. 12–19.
18. Адиев М.Я. К вопросу о влиянии межличностных интертипных отношений на формирование самооценки человека // Соционика, психология и межличностные отношения: Человек, коллектив, общество. М., 2002. С. 2–3.
19. Айламазян А.М., Лебедева М.М. Деловые игры и их использование в психологическом исследовании // Вопросы психологии. 1983. № 2. С. 143–150.
20. Акатов А.И. К вопросу о коллективной воле // Общественная активность личности и группы / Под ред. А.И. Уманского и др. Курск, 1970.
21. Активизация использования социальных резервов производства: Материалы семинара. М.: МДНТП, 1988. 142 с.
22. Активная жизнедеятельность личности: Экономические аспекты / Науч. ред. З.И. Гиоргидзе. Минск: Наука и техника, 1985. 127 с.
23. Активные методы обучения в акмеологии / Отв. ред. Р.Ф. Жуков. СПб.: СПбГИЭА, 1996. 116 с.
24. Активные методы обучения в системе непрерывного образования / Отв. ред. Р.Ф. Жуков. СПб.: ЛИЭИ, 1991. 127 с.
25. Активные методы обучения и деловые игры: Тезисы докл. на III межвед. школе-семинаре. Новосибирск: Ин-т экономики и орг. пром. пр-ва, 1981. 107 с.
26. Активные формы обучения студентов технологических специальностей: Учебн. пособие / Под ред. В.Я. Базотова. Казань: КГТУ, 2002. 108 с.
27. Активные формы обучения: Учебно-методич. пособие / Сост. А.Р. Амирханова. Уфа: УГАТУ, 1997. 247 с.
28. Алиева З.А. Взаимосвязь направленности личности и межличностных отношений старшеклассников. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 17 с.
29. Алимкулов Я.Р. Организаторские качества личности, их структура и проявление в деятельности временных студенческих трудовых коллективов (На материале пединститутгов УзССР). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 16 с.
30. Аллавердова О.В. Роль сработанности и совместимости при совместной деятельности в напряженных условиях // Психическая напряженность в трудовой деятельности / Отв. ред. А.Г. Дикая, А.Н. Занковский. М.: ИП АН СССР, 1989. С. 289–300.
31. Алмакаева Р.М. Социально-психологические особенности учебно-тренировочных групп и их учет при организации воспитательной работы (На примере тенниса). Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ташкент, 1989. 18 с.
32. Амельков А.А. Влияние форм организации совместного труда старшеклассников на межличностные отношения. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Минск, 1985. 17 с.
33. Амиров Э.Б. Социально-психологическая самоорганизация научных коллективов в разных ситуациях совместной деятельности: На материалах Молдавской ССР. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1989. 21 с.
34. Андейчикова О.Г. Коллективистские черты личности в студенческой группе. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1988. 17 с.

35. Андреева Г.М. Развитие марксистской традиции в социально-психологическом знании // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1977. № 3.
36. Андреева Г.М., Шевелева А.Ю. К дискуссии о проблеме группы в социальной психологии // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1998. № 1. С. 41 – 47.
37. Андреева Г.М., Яноушек Я. Основные направления воздействия общения на совместную деятельность // Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. М.: Изд-во МГУ, 1987. С. 6 – 20.
38. Андреева Е.В. Принцип двуплановости в деловой игре как форме контекстного обучения. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1999. 25 с.
39. Андреева И.Н. Методологические основы изучения социально-психологического климата в академической группе вуза. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Минск, 1985. 18 с.
40. Андреева К.Е. Формирование положительного отношения к учению на основе взаимодействия семьи и школы в совместной деятельности младших школьников. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Якутск, 2000. 20 с.
41. Андрианов М.С. Влияние принадлежности к большой группе на невербальную коммуникацию личности: Факторы групповой идентификации и межгруппового восприятия. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1996. 24 с.
42. Андрианова О.В. Влияние социально-психологического климата на формирование учебной деятельности студенческих коллективов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 1999. 22 с.
43. Аникеева Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе. М.: Просвещение, 1983. 94 с.
44. Аникеева Н.С. Социально-территориальная общность как среда жизнедеятельности человека. Дис. ... канд. социол. наук. Хабаровск, 1997. 161 с.
45. Ани А.Ф. Психологический тренинг с подростками. М.: Питер, 2003. 270 с.
46. Ансофф И. Индивидуальное и групповое сопротивление изменениям. М.: Журнал «Кадры», 1994. 32 с.
47. Антоненко И.В. Социально-психологическое исследование феномена доверия в сфере деловых отношений. М.: ГОВПО; Гос. ун-т упр., 2003. 51 с.
48. Антипенко О.Е. Невербальные средства взаимодействия старших школьников в процессе совместной трудовой деятельности. Дис. ... канд. психол. наук. Минск, 1993. 141 с.
49. Антонен В.Н. Деловые игры и игровые упражнения в подготовке и переподготовке инженеров-строителей: Учебно-методич. пособие для преп. и студ. строит. спец. вузов региона. Хабаровск: ХГТУ, 2000. 236 с.
50. Антонова Е.В. Основы тренинговых технологий: Учебн. пособие. Обнинск: ОИАЭ, 2000. 59 с.
51. Антопольская Т.А. Социально-психологические факторы дегерминации генезиса малой группы. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1995. 20 с.
52. Апраксидзе Б.Г. Социологические проблемы системного анализа коллективных форм (бригадный подряд) труда. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Тбилиси, 1989. 24 с.
53. Аргентова Т.Е. Стиль общения как фактор эффективности совместной деятельности // Психол. журнал. 1984. Т. 5. № 6. С. 130 – 133.

54. Аргудяева Ю.В. Формирование и жизнедеятельность городской семьи Дальнего Востока. Владивосток: Примурполиграфиздат, 1990. 38 с.
55. Артемьева О.А. Активизация познавательной деятельности студентов вуза при обучении иностранному языку на основе учебно-ролевых игр. Тамбов: ТГУ, 1997. 192 с.
56. Аствацатуров А.Е. Очерки философии экологической безопасности современной цивилизации: Философия глобальной безопасности жизнедеятельности современной цивилизации. Ростов н/Д: ДГТУ, 2001. 208 с.
57. Аствацатуров А.Е. Проблемы глобальной безопасности: Философия глобальной безопасности жизнедеятельности современной цивилизации. Ростов н/Д: ДГТУ, 2001. 102 с.
58. Ахмеев В.Н. Трудовая активность в производственном коллективе. Сыктывкар: Коми кн. изд-во, 1980. 95 с.
59. Бабурова И.В. Профессиональная подготовка учителя к формированию благоприятного социально-психологического климата в группе школьников. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1997. 16 с.
60. Бабушкин Г.Д., Кулагина Е.В. Психологическая совместимость и срабатываемость в спортивной деятельности. Омск: СибГАФК, 2001. 109 с.
61. Багрецов С.А., Оганян К.М., Львов В.М., Наумов В.В. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом: Учебн. пособие. СПб.: Лань, 1999. 639 с.
62. Бадаева Г.В. Организация и методы социального планирования производственного коллектива: Текст лекций. М.: АНХ, 1984. 29 с.
63. Баев А.А. Исследовательская группа и ее руководитель // Социально-психологические проблемы науки. М., 1973.
64. Байбородова Л.В. Педагогические основы регулирования социального взаимодействия в разновозрастных группах учащихся. Дис. ... докт. пед. наук. Ярославль, 1994. 431 с.
65. Байковский Ю.В. Влияние индивидуально-психологических факторов на интерперсональные отношения в группах, действующих в экстремальных условиях: (На примере альпинизма). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 19 с.
66. Бакеев В.А. Влияние мнения неорганизованной группы и сложившегося коллектива на проявление внушаемости личности // Вопросы психологии. 1971. № 6.
67. Балакина А.П., Кваша Ю.Ф., Коровкин В.В., Румянцев А.В., Васильев Н.Н. «Консультант»: Деловая игра: Учебно-методич. пособие. М.: ВГНА, 2000. 70 с.
68. Балашевич М.И. Роль трудового коллектива в повышении эффективности производства. Минск: Беларусь, 1986. 63 с.
69. Балло А.Г. Исследование процесса личностно-средового взаимодействия в ситуации деловых (имитационных) игр (По проблемам охраны окружающей среды). Дис. ... канд. психол. наук. М., 1994. 144 с.
70. Балуцкий И.В. Особенности проявления доверия в статусных межличностных отношениях. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 2002. 18 с.
71. Бамбунова Л.И. Мотивация совместной музыкальной деятельности юношеских групп // Психология воспитания в первичном коллективе / Отв. ред. В.С. Сапоровский. Ярославль-Кострома: КГПИ, 1985. С. 12–20.

72. Бамбурова А.И. Социально-психологические характеристики взаимодействия в совместной музыкальной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1986. 20 с.
73. Бамбурова А.И., Павлов В.И. Психолого-педагогические и методические основы организации музыкально-игровых ансамблей школьников // Подготовка учителя музыки к профессиональной деятельности в школе / Отв. ред. А.Г. Арчажникова. Ярославль-Кострома: КГПИ, 1985. С. 122–130.
74. Барабанщиков А.В., Глоточкин А.Д. и др. Психология военного коллектива. М., 1967.
75. Баранов П.В., Сазонов Б.В. Игровая форма развития коммуникации, мышления, деятельности. 2-е изд. М.: МНИИПУ, 1989. 289 с.
76. Барсукова Т.И. Об избирательном характере социальной памяти. Ростов н/Д: Рост. гос.ун-т, 1991. 18 с.
77. Бархатов А.И., Ганжа В.С., Игутов В.Е. Коллективные формы организации и стимулирование труда в лесной, целлюлозно-бумажной и деревообрабатывающей промышленности: Справочник. М.: Лесная пром-сть, 1988. 372 с.
78. Басаров Б.Б. Деятельностная и ценностная детерминация психологии коллектива. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 1991. 31 с.
79. Басаров Б.Б. Психология деятельностной и ценностной опосредствованности жизнедеятельности коллектива. Ашхабад: ТуркменНИИНТИ, 1990. 242 с.
80. Баскаков А.М. Культура познания и понимания человека человеком. Челябинск: ЧГАКИ, 2003. 212 с.
81. Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению или как определить организаторские и коммуникативные качества личности. М.: ВЛАДОС, 1999. 174 с.
82. Батаршев А.В. Психология личности и общения. М.: ВЛАДОС, 2004. 246 с.
83. Башкатов И.П. Психология неформальных подростково-молодежных групп. М.: Информпечать, 2000. 334 с.
84. Бедный Г.З. Количественная оценка сложности трудовых процессов и проблема нормирования труда // Психол. журнал. Т. 2. 1981. № 6. С. 76–87.
85. Безрукова Е.Ю. Информационно-методическое обеспечение процесса командообразования. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. 22 с.
86. Безрукова Е.Ю., Бухтиярова И.В., Синягин Ю.В. Психологические технологии в формировании управленческой команды: Учебно-методич. пособие. М.: РАГС, 2003. 128 с.
87. Бекаури И.В. Комплектование спортивных команд с различной формой организации совместной деятельности. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1988. 26 с.
88. Беккер К. Межличностная коммуникация в органах местного самоуправления. Пер. с англ. Обнинск: Ин-т муниципального управления, 2002. 52 с.
89. Беклешов В.К., Горская Т.А. Организация и управление трудовым коллективом: Учебн. пособие. Л.: ЛЭТИ, 1987. 79 с.
90. Бельский В.Х. Трудовой коллектив как социальный субъект. Красноярск: КГУ, 1990. 212 с.
91. Белоус В.В. К исследованию влияния типов темперамента на эффективность индивидуальной и совместной деятельности // Вопросы психологии. 1986. № 3. С. 113–120.

92. Белоусова А.К. Возможности использования механизмов совместной мыслительной деятельности в обучении // Сибирский психологический журнал. Томск. 1997. № 5. С. 66 – 71.
93. Белоусова А.К. Методы исследования совместной мыслительной деятельности // Психологический вестник / Отв. ред. П.Н. Ермаков, В.А. Лабунская. Ростов н/Д, 1997. № 3. С. 458 – 464.
94. Белоусова А.К. Новообразования в структуре регуляции совместной мыслительной деятельности учащихся. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 1992.
95. Белоусова А.К. Общение в совместной мыслительной деятельности: Теоретический анализ проблемы // Личность в деятельности и общении / Под ред. В.А. Лабунской, А.К. Белоусовой. Ростов н/Д: Гепест, 1997. С. 61 – 84.
96. Белоусова А.К. Особенности установок руководителей в процессах совместного решения производственных задач // Практическая психодиагностика и психологическое консультирование / Отв. ред. Т.Ю. Синченко, В.Г. Ромек. Ростов н/Д: Ирбис, 1998. С. 143 – 159.
97. Белоусова А.К. Развитие личности в совместной мыслительной деятельности // Развивающаяся личность в системе высшего образования оссии / Под ред. И.Б. Котовой. Ростов н/Д, 2002. С. 17 – 31.
98. Белоусова А.К. Самоорганизация совместной мыслительной деятельности. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. Ростов н/Д, 2003. 49 с.
99. Белоусова А.К. Самоорганизация совместной мыслительной деятельности. Ростов н/Д: РГПУ, 2002. 360 с.
100. Белоусова А.К. Функциональные основания самоорганизации совместной мыслительной деятельности // Прикладная психология. 2002. №1. С. 1 – 11.
101. Беляева А.В., Коротков В.А., Тарабрина Н.В. Личностный аспект вербального взаимодействия в диаде // Психологические исследования общения. М.: Наука, 1985. С. 192 – 207.
102. Беннис У., Шепард Г. Теория группового развития // Современная зарубежная социальная психология: Тексты / Под ред. Г.М. Андреевой и др. М.: Изд-во МГУ, 1984. С. 142 – 161.
103. Березовин Н.А. Влияние учителя на межличностные отношения учащихся в начальных классах. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Минск, 1971. 26 с.
104. Бери Э. Групповая психотерапия. Пер. с англ. М.: Акад. проект, 2000. 456 с.
105. Бери Э. Лидер и группа: О структуре и динамике организаций и групп. Пер. с англ. Екатеринбург: Литур, 2000. 317 с.
106. Бехтерев В.М. Коллективная рефлексология. Пг., 1921. 432 с.
107. Бехтерев В.М., Ланге М.В. Влияние коллектива на личность // Педология и воспитание. М., 1928.
108. Биркенбильт В.Ф. Коммуникационный тренинг: Наука общения для всех. Пер. с нем. М.: Гранд: Фаир-пресс, 2002. 345 с.
109. Бисько А.Т. Теоретические основы совместной деятельности педагога и учащегося. Петродворец: Высш. воен.-мор. училище радиоэлектроники, 1997. 327 с.
110. Блумер Г. Общество как символическая интеракция // Современная зарубежная социальная психология: Тексты / Под ред. Г.М. Андреевой и др. М.: Изд-во МГУ, 1984. С. 173 – 179.



111. Бобарыкина Н.А. Общение в малой группе. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2003. 31 с.
112. Бовина И.Б. О феномене «группового духа» // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1998. № 1. С. 47–52.
113. Бовина И.Б. Социально-психологический анализ группового решения задач. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. 24 с.
114. Бодалев А.А. Личность и общение: Избранные психологические труды. 2-е изд. М.: Междунар. пед. акад., 1995. 324 с.
115. Бодалев А.А., Волков И.П. Некоторые проблемы межличностного познания в условиях современного производства // Вопросы психологии. 1981. № 6. С. 27–35.
116. Боднар А.В., Евтюхин В.Я., Кушнеренко Г.В. Коллективный труд и эффективность производства. Л.: Судостроение, 1985. 67 с.
117. Бойков В.Э. Состояние и проблемы формирования исторической памяти // СоцИс. 2002. № 8. С. 85–89.
118. Болотова А.К. Психология времени в межличностных отношениях. М.: МПСИ, 1997. 120 с.
119. Борзенкова И.В. Особенности развития креативности младших школьников в зависимости от влияния микросреды. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 18 с.
120. Борисов В.Н. Социально-психологический тренинг межличностного общения: Учебно-методич. пособие. Домодедово: РИПК работников МВД России, 1995. 117 с.
121. Борисова А.А. Психологическая проницательность. Ярославль: ЯГПУ, 1999. 447 с.
122. Борисова Л.Г. Социальное качество профессиональной группы (на примере российского учительства 60-90-х гг.). Дис. в виде науч. докл. ... докт. социол. наук. Новосибирск, 1993. 69 с.
123. Борисова Н.В. Педагогические условия развития функции самореализации личности старшеклассников в учебно-деловой игре. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2001. 19 с.
124. Бороздина Г.В. Совершенствование управления кадрами как социальный резерв трудового коллективизма. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Минск, 1986. 15 с.
125. Брагина Е.А. Исследование особенностей решения задач в индивидуальной и совместной деятельности. Дис. ... канд. психол. наук. Л., 1984. 218 с.
126. Братченко С.А. Развитие у студентов направленности на диалогическое общение в условиях групповой формы обучения. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1987. 16 с.
127. Бреус Е.Д. Динамика представлений о себе и другом как трудном партнере общения в результате социально-психологического тренинга. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 1999. 21 с.
128. Бригадная форма организации труда в разных видах трудовых коллективов (социально-психологические особенности) / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989. 176 с.
129. Брушлинский А.В. Деятельность, действие и психическое как процесс // Вопросы психологии. 1984. № 5. С. 17–29.
130. Брушлинский А.В. Проблема субъекта деятельности в психологической науке // Психол. журнал. 1992. Т. 13. № 6. С. 3–12.

131. Брушлинский А.В., Поликарпов В.А. Мышление и общение. Самара: Самар. дом печати, 1999.
132. Брылева О.А. Социально-психологический тренинг как средство улучшения взаимопонимания учителя и учащихся. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1995. 19 с.
133. Бугрин В.П. Деловая игра «Терминологическое поле игротехника»: Методич. пособие. М.: ИЦПКПС, 2003. 61 с.
134. Буева Л.П. Деятельность как объект социальной психологии // Методологические проблемы социальной психологии / Под ред. Е.В. Шороховой. М.: Наука, 1975.
135. Буева Л.П. Человек: Деятельность и общение. М., 1978.
136. Бузин Е.В. Межличностное понимание как фактор эффективности учебно-профессиональной деятельности группы курсантов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1992. 24 с.
137. Булаев В.М. Социально-экономические основы формирования территориальной дифференциации жизнедеятельности населения (На примере Читинской области). Дис. ... докт. геогр. наук. Иркутск, 1996. 376 с.
138. Булат Н.А. Методика выявления научно-социальных ролей в исследовательском коллективе // Проблемы руководства научным коллективом. М.: Наука, 1982. С. 295–302.
139. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия: Элементы теории и практическое руководство. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2001. 301 с.
140. Бутырская Т.Н. Перспективное планирование экономического и социального развития и коллективные формы организации труда. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1989. 19 с.
141. Буяницогтын Т. Развитие мотивационной сферы личности студентов в ситуации совместной продуктивной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1990. 24 с.
142. Быков С.В. Групповые нормы как фактор регуляции трудовой дисциплины в производственных группах. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1997. 18 с.
143. Быстров С.А. Надежность совместной деятельности дежурных смен подводных лодок ВМФ в экстремальных условиях. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1996. 157 с.
144. Бэрн Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы: Процессы, решения, действия. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2003. 269 с.
145. Бюджет времени и перемены в жизнедеятельности городских жителей в 1965–1998 годах / Отв. ред. Т.М. Караханова. М.: Ин-т социологии РАН, 2001. 125 с.
146. Бярзницкас А.И. Совершенствование педагогического общения с помощью социально-психологического тренинга: Учебн. пособие. Вильнюс: МВССО ЛитССР, 1987. 22 с.
147. Вавилов В.М. Оценка и прогноз психологической совместимости специалистов экстремального профиля. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2001. 23 с.
148. Вагин И., Киршева Н. Переговоры. Выиграй каждый раунд! СПб.: Питер, 2002. 253 с.
149. Вазина К.Я. Коллективная мыследеятельность — модель саморазвития человека. М.-Н. Новгород: Педагогика; Упрполиграфиздат, 1990. 195 с.

150. Вайсерио К.И. Социально-психологические условия повышения эффективности деятельности творческого воинского коллектива при проведении культурно-досуговой работы. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. 200 с.
151. Вайсман Р.С., Птичкина Е.А. Эффективность деятельности группы и межличностные отношения // Новые исследования в психологии. 1978. № 1.
152. Валеева Н.Ш., Пугин И.Н. Психологические основы общения: Конспект лекций. Казань: КГТУ, 1999. 43 с.
153. Валентинова Н.Г. Влияние взаимоотношений в производственном коллективе на повышение интереса к труду // Социология в СССР. Т. 1. М.: Мысль, 1966.
154. Валентинова Н.Г., Медведев В.В. Некоторые проблемы малых групп в спортивных коллективах. М., 1970.
155. Ван Дейк Т.А. Язык. Познание. Коммуникация. М.: Прогресс, 1989.
156. Васильев А.В. Анализ политического поведения малых групп: Подход к выявлению цикличности поведения // Политическое управление: Теория и практика / Под общ. ред. З.М. Зотовой. М.: РАГС, 1997. С. 125–137.
157. Васильев А.В. О проведении открытых дискуссий на основе ситуационной модели с использованием «Карты взаимных ожиданий и вкладов». Астрахань: Волга, 2002. 31 с.
158. Васильев Г.Н. Проблемы индивидуального и коллективного разума. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1998. 176 с.
159. Васильев Г.Н., Зобов Р.А., Келасьев В.Н. Проблемы индивидуального и коллективного разума. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1998. 175 с.
160. Васильева Е.В. Отражение взаимоотношений ИНДИВИДА и ГРУППЫ в русской языковой картине мира // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 9. Филология. 2001. № 4. С. 82–90.
161. Васильева И.И. Влияние организационной структуры коллектива на его организационный климат // Организационно-управленческая психология: Проблемы и перспективы: Материалы конф. Ростов н/Д, 1990. Ч. 1. С. 54–58.
162. Васютин Р.Н. Психолого-педагогические аспекты оптимизации профессионального роста в группе в условиях рефлексивного видео-тренинга. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Сочи, 2000. 32 с.
163. Вацлавик П., Бивин Дж., Джексон Д. Психология межличностных коммуникаций. Пер. с англ. СПб.: Речь, 2000. 299 с.
164. Вачков И.В. Групповые методы в работе школьного психолога: Учебно-методич. пособие. М.: Ось-89, 2002. 223 с.
165. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебн. пособие. М.: Ось-89, 2003. 223 с.
166. Венгер А.А. Психическое развитие ребенка в процессе совместной деятельности // Вопросы психологии. 2001. № 3. С. 17–26.
167. Венда В.Ф., Танаев В.П., Санников А.И. Информационное взаимодействие операторов при групповом решении задач // Теория и эксперимент в анализе труда операторов / Отв. ред. В.Ф. Венда, В.А. Вавилов. М.: Наука, 1983. С. 77–95.
168. Верба И.К. Психология общения: Учебно-методич. пособие. Хабаровск: ДВГАПС, 1997. 44 с.

169. Верба И.К. Психология эффективного общения: Учебн. пособие. Хабаровск: ДВГУПС, 2003. 115 с.
170. Верба И.К. Управленческое общение: Учебн. пособие. Хабаровск: ДВГУПС, 2003. 186 с.
171. Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения: Тайны эффективного взаимодействия. Пер. с англ. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК; Нева; М.: ОЛМА-пресс, 2003. 318 с.
172. Вересов Н.Н. Формула противостояния, или Как устранить конфликт в коллективе: Книга для руководителя: Учебно-методич. пособие. М.: МПСИ; Флинта, 2003. 108 с.
173. Вересов Н., Хаккарайнен П. Предпосылки возникновения коллективной деятельности у старших дошкольников // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 37 – 47.
174. Вершинина Л.М. Формирование управленческой команды как условие продуктивного руководства гимназией. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2001. 20 с.
175. Виноградова М.Д., Первин И.Б. Коллективная познавательная деятельность и воспитание школьников: Из опыта работы. М.: Просвещение, 1977. 159 с.
176. Виноходова А.Г. Межличностное восприятие в изолированной малой группе. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. 23 с.
177. Витакер Д.С. Группа как инструмент психологической помощи. Пер. с англ. / Под ред. Е.А. Михайловой, И.В. Федорус. М.: Класс, 2000. 429 с.
178. Власова Е.В. Особенности коммуникации в различных видах групповой деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. 24 с.
179. Войсунский А.Е. Преобразования общения, опосредованного компьютером. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1990.
180. Волков И.П. Социальная психология малых групп и коллективов. Дис. ... докт. психол. наук. Л., 1979.
181. Волкова Н.В. Влияние личности старшеклассника на сверстников в коллективной жизнедеятельности. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1993. 17 с.
182. Волошина Т.В. О психологической природе активности общения // Активность личности. Ч. 3. Новосибирск, 1998. С. 185 – 199.
183. Волошина Т.В. Психологические механизмы повышения уровня активности общения. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Новосибирск, 1996. 19 с.
184. Вольфсон Э.Н. Коллективная собственность как детерминант социального творчества // Социально-философские проблемы творческой активности ученых и инженеров. Томск, 1991. С. 81 – 87.
185. Воробьева Е.В. Влияние способа общения на интеллектуальную продуктивность (на материале монозиготных близнецов в возрасте 13 – 14 лет). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1997.
186. Воронин А.Н. Интеллект и креативность в межличностном взаимодействии. М.: Изд-во ИП РАН, 2004. 270 с.
187. Воронин А.Н. Интеллект и креативность в совместной деятельности. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2004. 50 с.
188. Воронин А.Н. Интеллектуальная деятельность и межличностное взаимодействие // Труды института психологии им. А.С. Выготского. М.: РГГУ, 2002. Вып. 2.

189. Воронин А.Н., Габриелян Н.А. Взаимосвязь интеллекта и личностных особенностей у экстравертов и интровертов в условиях группового взаимодействия // Интеллект и креативность в ситуациях межличностного взаимодействия / Ред.-сост. А.Н. Воронин. М.: Изд-во ИП РАН, 2001. С. 9 – 21.
190. Воронин А.Н., Габриелян Н.А. Интеллект и креативность в условиях группового взаимодействия // Проблемы психологии развития / Под ред. Е.Е. Кравцовой, В.Ф. Спиридонова. М., 2000. С. 288 – 296.
191. Воронин А.Н., Габриелян Н.А. Интеллект как модератор проявления личностных особенностей в ситуациях группового взаимодействия // Интеллект и творчество. М.: Изд-во ИП РАН, 1999. С. 49 – 60.
192. Воронин А.Н., Габриелян Н.А. Социально-психологический тренинг как метод исследования личностных особенностей // Психологическое обозрение. 1996. № 2 (3). С. 37 – 40.
193. Воронин А.Н., Муртазаалиева М.К. Влияние отношения младших школьников к учителю на уровень развития и структуру интеллекта // Психологическое обозрение. 1997. С. 41 – 47.
194. Воронин А.Н., Сыровацкая Е. Изучение взаимосвязи декларируемых межличностных отношений и особенностей интеллекта и креативности персонала // Интеллект и креативность в ситуациях межличностного взаимодействия / Ред.-сост. А.Н. Воронин. М.: Изд-во ИП РАН, 2001. С. 98 – 117.
195. Воронин В.Н. Организация эффективного взаимодействия: Учебн. пособие для студ. специальности «Связи с общественностью». М.: ГУУ, 2000. 92 с.
196. Вострокнутов А.Н. Развитие общественной организации труда. М.: Изд-во МГУ, 1984. 168 с.
197. Габриелян Н.А. Интеллект как регулятор проявления личности в групповом взаимодействии. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1999. 22 с.
198. Габрусевич С.А., Зорин Г.А. От деловой игры — к профессиональному творчеству: Учебно-методич. пособие. Минск: Университетское, 1989. 123 с.
199. Гаврилова Н.В. Проблемы интеракции в организаторской деятельности руководителя первичного коллектива. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1990. 18 с.
200. Гаврилова Т.Н. Психологические принципы построения системы оценки индивидуального труда в условиях совместной деятельности (на примере бригадной формы организации труда). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985. 25 с.
201. Гаврилова Т.П. Эмпатия и ее особенности у детей младшего и среднего школьного возраста. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1977.
202. Гавриловец К.В. Формирование нравственных отношений в коллективе старшеклассников. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Минск, 1972. 23 с.
203. Гаджиев Ч.М. Исследование психологического аспекта комплексной проблемы коллективного изобретательства. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М.: ИПАН СССР, 1977. 18 с.
204. Гаджиев Ч.М. Организация коллективного изобретательства // Исследование проблем психологии творчества. М.: Наука, 1983. С. 266 – 279.
205. Гаджиев Ч.М. Социально-психологические проблемы коллективного творчества. Баку: Элм, 1982. 65 с.



206. Гайдар К.М. Динамика субъектного развития студенческой группы в период обучения. Дис. ... канд. психол. наук. Курск, 1994. 198 с.
207. Гак Г.М. Диалектика коллективности и индивидуальности. М., 1967.
208. Галам С., Московиси С. Теория принятия коллективных решений в иерархических и неиерархических группах // Психол. журнал. 1992. № 6.
209. Галин А.Ф. Методологические проблемы определения социальной эффективности коллективных форм организации труда. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Уфа, 1988. 22 с.
210. Галинский И.Н. Агропромышленный коллектив: Вопросы формирования и жизнедеятельности: (Материал для лектора). Кишинев: Штица, 1986. 22 с.
211. Галкина Т.П. Социология управления: От группы к команде: Учебн. пособие по спец. «Менеджмент». М.: Финансы и статистика, 2003. 222 с.
212. Ганошенко Н.И. Особенности совместного восприятия музыки детьми дошкольного возраста. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1991. 19 с.
213. Ганюшкин А.Д. Задачи, формы и методы совместной работы психолога и тренера: Лекция для студентов ин-тов физ. культуры. Смоленск: СГИФК, 1989. 31 с.
214. Генов Ф. Психология бригады. Пер. с болг. М.: Прогресс, 1987. 272 с.
215. Герасимова И.А. Совместное мышление как искусство: Опыт философско-синергетического исследования // Синергетическая парадигма: Нелинейное мышление в науке и искусстве / Сост. и отв. ред. В.А. Копчик. М.: Прогресс-Традиция, 2002. С. 126-142.
216. Герного Л.В. Духовно-правственные основы жизнедеятельности забайкальского казачества. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Улан-Удэ, 2000. 24 с.
217. Гикашвили Г.А. Управление соревновательной деятельностью команды на основе использования индивидуальных особенностей волейболистов. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тбилиси, 1990. 24 с.
218. Гильд С.А. Практика межличностных взаимоотношений в территориальных первичных организациях: Методич. пособие. М.: Логос, 1990. 14 с.
219. Гильманов И.М. Влияние групповой психологии современной молодежи на выбор линии поведения отдельного подростка: Методич. руководство для использования в профилактической работе с «трудными» подростками. Набережные Челны: Кам. акад., 1998. 36 с.
220. Гиркало В.П. Трудовой коллектив как субъект общественно-политической деятельности. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1992. 25 с.
221. Гительмахер Р.Б. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда // Психол. журнал. 1984. Т. 5. № 4. С. 37 – 45.
222. Глоточкин А.Д. О формировании психологии первичного коллектива. М.: Знание, 1972.
223. Глоточкин А.Д., Ложкин Г.В., Спасенников В.В. Методика формирования малых групп с учетом межличностных и операционных аспектов взаимодействия // Психол. журнал. 1986. № 1. С. 22 – 29.
224. Глячков И.Д. Концептуальная схема рефлексии в индивидуально-групповой форме работы // Модели рефлексии. Новосибирск, 1995. С. 38 – 57.
225. Голант Ю.А. К вопросу оценки деятельности группы операторов в системах управления // Приборы и системы управления. 1970. № 10. С. 20 – 22.



226. Головаха Е.И. Структура групповой деятельности: Социально-психологический анализ. Киев: Наукова думка, 1979. 139 с.
227. Головаха Е.И., Панина Н.В. Психология человеческого взаимопонимания. 2-е изд. Киев: Украина, 2002. 222 с.
228. Голубева Н.В., Иванюк М.И. Различия в коммуникативном поведении при решении групповых задач // Человек и общество. Л.: Изд-во ПГУ, 1966. Вып. 1. С. 98–102.
229. Голубева Н.В., Кузьмин Е.С. Опыт изучения производственных коллективов // Социология в СССР. Т. 2. М.: Мысль, 1965.
230. Голубков С.В. Особенности организации педагогического общения при различных типах профессионального отношения учителя. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 20 с.
231. Гольников Р.В. Ценностные детерминанты формирования руководителем управленческой команды. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000. 24 с.
232. Гонсалес Р.Ф.А. Функции личности в жизнедеятельности человека. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 1986. 39 с.
233. Горак В.В., Хомяк В.А. Социальная сущность и значимость современных коллективных форм организации труда. Киев: Общ-во «Знание» УССР, 1983. 15 с.
234. Горбатенко А.С., Горбатенко Т.М. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов // Вопросы психологии. 1984. № 4. С. 112–117.
235. Горбатенко А.С., Сидоренков А.В. Социально-психологические противоречия в малой группе // Изв. вузов. Сев.-Кавк. регион. Обществ. науки. Ростов н/Д, 2000. № 3. С. 49–53.
236. Горбач Г.Н. Оценочные взаимоотношения младших подростков как фактор формирования их характера (на материале уроков математики). Дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1991. 198 с.
237. Горбов Ф.Д. Некоторые вопросы космической психологии // Вопросы психологии. 1962. № 6.
238. Горбов Ф.Д., Новиков М.А. Экспериментально-психологическое исследование группы космонавтов // Проблемы космической биологии. Т. 4. М.: Наука, 1965. С. 17–26.
239. Горбунов В.М. Взаимодействие личности и малых событийных групп в процессе творчества. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1991. 27 с.
240. Гордеев М.Н. Влияние недирективных суггестивных методов на изменение личности в тренинговых группах. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2001. 27 с.
241. Гордиенко Е.В. Представления личности об отношении к ней других людей. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000. 27 с.
242. Город как среда жизнедеятельности человека: Материалы Второй науч. конф. социологов Прибалтики / Отв. ред. А. Митрикас. Вильнюс: Ин-т философии, социологии и права АН ЛитССР, 1981. Ч. 1. 152 с. Ч. 2. 121 с.
243. Горохова Е.Н. Внимание учащихся в условиях индивидуальной и групповой форм организации обучения. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1988. 14 с.
244. Горянина В.А. Психологические предпосылки непродуктивности стиля межличностного взаимодействия // Психол. журнал. 1997. Т. 18. № 6. С. 73–83.

245. Горянина В.А. Психология общения: Учебн. пособие. М.: АСАДЕМІА, 2002. 415 с.
246. Грачевская Н.И. Развитие трудового коллектива как субъекта социалистических производственных отношений в условиях демократизации хозяйственной системы. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Киев, 1989. 25 с.
247. Грачев А.А. Три схемы исследования общения, включенного в ситуацию жизнедеятельности // Первые Международные научные Ломовские чтения: Тезисы докл. М.: ИП АН СССР, 1991. С. 216–219.
248. Грачев Ю.Н. Ведение переговоров с инофирмами. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. 112 с.
249. Грезнева О.Ю. Организационно-педагогические игры в профессиональной подготовке учителя. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Липецк, 1995. 21 с.
250. Грибенникова Э.А. Саморегуляция личности в индивидуальном стиле жизнедеятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1995. 23 с.
251. Грибов Ю.А. Психолого-педагогические условия активизации досуговой деятельности участников самодеятельных музыкальных коллективов. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1990. 16 с.
252. Гришин В.Н. Организация самостоятельной работы студентов в процессе группового взаимодействия. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Елец, 2000. 16 с.
253. Громыко Ю.В. Роль взаимопонимания при решении учениками задач в совместной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985. 21 с.
254. Грудзинскас И.К. Решение перцептивных задач в условиях общения двух операторов // Психологические аспекты человеческой деятельности. М.: Изд-во ИУНХ, 1978. Ч. 1. С. 63–68.
255. Групповая психотерапия в комплексе психосоциальной реабилитации детей и подростков, проживающих на территории радионуклидного загрязнения: Методич. рекомендации. Минск: Мин. гос. мед. ин-т, 1999. 125 с.
256. Групповая психотерапия / Под ред. Б.Д. Карвасарского, С. Ледера. М.: Медицина, 1990. 383 с.
257. Грызунова Г.В. К вопросу о причинах возникновения межличностных конфликтов в сфере управленческой деятельности. М.: Рос. акад. упр., 1994. 14 с.
258. Грызунова Г.В. Межличностный конфликт в сфере управленческой деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1994. 19 с.
259. Губин В.А. Психология трудовой деятельности закрытых коллективов. Дис. ... докт. психол. наук. СПб., 1996. 290 с.
260. Губко М.В. Управление организационными системами с коалиционным взаимодействием участников. М.: Ин-т проблем упр. РАН, 2003. 139 с.
261. Гуленко В.В. Менеджмент слаженной команды: Соционика для руководителя. М.: АСТ, 2003. 282 с.
262. Гуманизация процесса обучения. Совместное творчество учителя и ученика / Отв. ред. И.А. Сыров. Стерлитамак: СГПИ, 2001. 95 с.
263. Гусейнов А.Ш. Внутригрупповая активность как фактор повышения коммуникативной компетентности в студенческих группах. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 1999. 20 с.

264. Давидович В.Н. Формирование положительного взаимодействия детей старшего дошкольного возраста в процессе совместной продуктивной деятельности. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1994. 16 с.
265. Давыдов В.М., Ладанов И.Д. Психологическая совместимость в трудовых коллективах: Текст лекции. М.: АНХ, 1985. 46 с.
266. Девяткин В.И., Кузьмина Л.К. Деловые взаимоотношения и коммуникативная культура // Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Под ред. Б.Д. Парыгина. Л.: Наука, 1986.
267. Дежникова Н.С. Педагогический коллектив средней образовательной школы как субъект воспитания. Автореф. дис. ... докт. пед. наук. М., 1989. 32 с.
268. Деловая игра «Методика конструирования деловой игры» («Игра»). М.: ИПКИР, 1988. 39 с.
269. Деловая игра «Руководство коллективом — наука и искусство»: Методич. рекомендации для преподавателей ССУЗ / Разраб. А.Г. Лавникович. Минск, 1988. 46 с.
270. Деловые игры и их программное обеспечение: Тезисы докл. Всесоюз. семинара. М.: ЦЭМИ, 1983. 69 с.
271. Деловые игры и их программное обеспечение: Тезисы докл. Всесоюз. семинара. М.: ЦЭМИ, 1987. 100 с.
272. Деловые игры и методы активного обучения / Ред. А.К. Ташев. Челябинск: ЧГТУ, 1993. Ч. 1. 121 с.; Ч. 2. 118 с.
273. Деловые игры и методы активного обучения: Тезисы докл. Межвуз. науч.-практ. конф. Челябинск: ЧГТУ, 1993. 69 с.
274. Денисова Т.П. Социально-психологическая характеристика малой группы: Учебн. пособие. Орел, 2002. 218 с.
275. Деркач А.А., Калинин И.В., Синягин Ю.В. Стратегия подбора и формирование управленческой команды. М.: РАГС, 1999. 315 с.
276. Деркач А.А., Перельгина Е.Б. Имидж как феномен интерсубъектного взаимодействия. М.: Интеллект-Центр, 2003. 800 с.
277. Дерманова И.Б., Сидоренко Е.В. Психологический практикум. Межличностные отношения: Методич. рекомендации. СПб.: Речь, 2001. 40 с.
278. Дерюгин П.П. Диагностика межличностных отношений (Социологический аспект). СПб.: Ступени, 2000. 200 с.
279. Дерюгин П.П. Теоретико-методологические проблемы диагностики межличностных отношений (Социологический аспект). СПб.: Ступени, 2000. 104 с.
280. Дерюгин П.П. Теоретико-методологический анализ социальной диагностики межличностных отношений. Автореф. дис. ... докт. социол. наук. СПб., 2000. 32 с.
281. Деятельность предприятий с коллективной формой собственности / Сост. В.А. Ермолаев. М.: ЦСЭИ, 1990. 100 с.
282. Джабарлы М.К. Коллективизм в трудовой жизнедеятельности трудящихся в условиях всестороннего совершенствования социализма. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Баку, 1989. 19 с.
283. Джавадов Р.А. Особенности проявления и пути рациональной организации самостоятельности мышления студентов при групповом решении задач. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Баку, 1990. 24 с.
284. Джакутов С.М. Целеобразование в совместной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985. 22 с.

285. Дзюбенко Г.И. Формирование управленческой команды проекта организационных преобразований. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2001. 17 с.
286. Диагностика межличностного взаимодействия: Психодиагностический практикум / Сост. А.В. Финькевич. Минск: БГПУ, 2003. 42 с.
287. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом: Учебн. пособие / Под ред. С.А. Багрецова. СПб.: Лань, 1999. 639 с.
288. Диалектика коллективного и индивидуального. Одесса, 1991.
289. Диалектика соотношения факторов детерминации деятельности: Тез. докл. и выступлений краев. науч. конф. / Редкол. А.М. Гендин и др. Красноярск: Сиб. технол. ин-т, 1980. 228 с.
290. Диев В.С. Коллективные решения: за и против // Философия науки. Новосибирск, 2000. № 2. С. 55–64.
291. Дикович И.И., Кривой В.И. Коллективные трудовые отношения: Сборник нормативных актов и краткий коммент. Минск: Професионал, 1994. 95 с.
292. Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 1996. 226 с.
293. Добренёва Е.В., Никитин В.Н. Психология формирования команд в бизнесе: Учебно-методич. пособие. М.: МУБУ, 2001. 213 с.
294. Доманин А.Б. Социально-экономические аспекты управления коллективными формами организации труда (На примере предприятий сельхозмашиностроения). Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Кемерово, 2001. 23 с.
295. Доможирова М.А. Деловая игра в обучении профессионально-ориентированному общению на иностранном языке студентов неязыковых вузов. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2002. 17 с.
296. Донцов А.И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности // Вопросы психологии. 1979. № 3. С. 25–34.
297. Донцов А.И. Методологические проблемы исследования групповой сплоченности // Социологические исследования. 1975. № 2.
298. Донцов А.И. О понятии «группа» в социальной психологии // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1997. № 4. С. 17–25.
299. Донцов А.И. Проблема групповой сплоченности. М.: МГУ, 1979.
300. Донцов А.И. Психология коллектива: Методологические проблемы исследования. М.: Изд-во МГУ, 1984. 208 с.
301. Донцов А.И., Дубовская Е.М., Улановская И.М. Разработка критериев анализа совместной деятельности // Вопросы психологии. 1998. № 2. С. 61–71.
302. Дорофеев Е.Д. Внутригрупповая ответственность в условиях совместной деятельности. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1994. 152 с.
303. Дорошенко Е.А. Социально-психологические факторы повышения эффективности коллективного труда в аппарате управления // Эффективность управленческого труда. Киев, 1974. С. 44–63.
304. Достовалов С.Г. Система доверительных отношений как детерминанта восприятия индивидуальности в юношеском возрасте. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 2000. 23 с.
305. Дрокина И.Н. Особенности структур интегральной индивидуальности школьников младшего юношеского возраста в зависимости от сплоченности учебных групп по ценностным ориентациям. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ставрополь, 2000. 22 с.

306. Дулина Н.В., Василенко И.В., Небыков И.А. Человек и группа в социальном измерении: Учебн. пособие. Волгоград: Политехник, 2002. 112 с.
307. Дульчевская А.П. Влияние типа организации совместной деятельности на процесс коллективообразования // Вопросы психологии. 1982. № 1. С. 111 – 115.
308. Дульчевская А.П. Организация совместной деятельности как фактор коллективообразования. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1982. 20 с.
309. Дусавицкий А.К. Развитие личности в коллективе в зависимости от организации учебной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 47 с.
310. Дуткевич Т.В. Особенности развития познавательной деятельности дошкольников в условиях детской группы. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1990. 19 с.
311. Духовная активность в жизнедеятельности общества / Отв. ред. А.В. Воронцов. Л.: ЛГПИ, 1984. 154 с.
312. Дышлок А.М. Исследование взаимоотношений в изолированной малой группе. М.: МОСУ, 2001. 52 с.
313. Дьяченко А.К. Сотрудничество в обучении. М.: Просвещение, 1991.
314. Дюдюкина Л.А. Влияние групповых отношений на ценностные ориентации старших школьников. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1999. 17 с.
315. Евсеев В.В. Влияние межличностного взаимодействия в социальной среде на эмоциональное состояние подростков. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Минск, 1999. 20 с.
316. Егидес А.П. Лабиринты общения, или Как научиться ладить с людьми. М.: АСТ-ПРЕСС-КНИГА, 2002. 363 с.
317. Егоров Ю.Н., Кормачев В.В. О личностных свойствах, обуславливающих успешность деятельности и психологическую совместимость руководителей судовых подразделений // Психол. журнал. 1990. Т. 11. № 1. С. 131 – 137.
318. Егорова И.Г. Личностно-ориентированная коммуникация как процесс построения совместного когнитивного пространства. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 19 с.
319. Егорова Т.Е. Формирование аутопсихологической компетентности в условиях групповой интенсивной подготовки. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1997. 233 с.
320. Елизаров С.Г. Социально-психологические аспекты влияния группового творчества на включенность группы в основной коллектив // Личность: Развитие и реализация в творчестве / Отв. ред. П.Ф. Кравчук. Курск: КГТУ, 1996. С. 88 – 96.
321. Елизаров С.Г. Эффективность влияния референтной группы на формирование ценностных ориентаций личности (По материалам изучения молодежных групп). Дис. ...канд. психол. наук. Курск, 1993. 147 с.
322. Ельмеев В.Я. Методологические проблемы исследования социальной деятельности // Методологические вопросы общественных наук. Вып. 4. Л., 1974.
323. Емелин А.И. Системный подход к структуре общения // Психолого-педагогическая культура: проблемы, поиски, решения. Ярославль, 1999. С. 51 – 59.



324. Емелин А.И. Формирование коммуникативной компетентности у будущих офицеров-финансистов средствами социально-психологического тренинга. Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1999. 219 с.
325. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л., 1985.
326. Емельянов Ю.Н. Активные групповые методы социально-психологической подготовки специалистов // Вопросы психологии. 1985. № 6. С. 88–96.
327. Емельянов Ю.Н., Кузьмин Е.С. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга: Учебн. пособие. Л.: АГУ, 1983. 103 с.
328. Емельянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. Л., 1991. 38 с.
329. Ермаков П.Н., Терехин В.А. Способ прогнозирования эффективности совместной деятельности на основе сочетания членов группы с разной функциональной латерализацией // Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: ИП АН СССР, 1990. С. 128–135.
330. Ермолаев Б.А. О стратегиях коммуникативного взаимодействия личности и группы // Текст в коммуникации. М., 1991. С. 117–126.
331. Ермолин И.Е. Влияние релаксационных методик на изменение личностных параметров в тренинговых группах взрослых и детей. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Иваново, 1999. 23 с.
332. Ерофеев В.К., Карягин Н.Е., Ноздрина Е.Г. Сценарное моделирование как технология принятия групповых решений: Учебн. пособие. Астрахань: Изд-во Астрах. пед. ун-та, 1998. 64 с.
333. Ершов А.А. Личность и коллектив: Межличностные конфликты в коллективе, их разрешение. Л.: Общ-во «Знание» РСФСР. Ленингр. орг., 1976. 40 с.
334. Ершов А.А. Психология соактивности людей. СПб.: Общ-во «Знание» РСФСР, 1992. 31 с.
335. Ершов А.А., Максимова Р.А. Социально-психологический подход к производительности трудовых коллективов // Вестник Ленингр. ун-та. 1974. № 5. С. 95–99.
336. Ершова Н.Н. Развитие социально-перцептивной компетентности в системе профессионального общения. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1997. 24 с.
337. Жарков Г.В. Ритуал как форма социального взаимодействия в молодежных группировках // Материалы XXIX Всесоюз. науч. студенч. конф. «Студент и научно-технический прогресс». Философия. Новосибирск, 1991. С. 92–96.
338. Жизневский Б.П. Влияние ролевой игры на межличностное взаимодействие дошкольников в начальных формах совместного труда. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Минск, 1985. 18 с.
339. Жизнедеятельность семьи: Тенденции и проблемы / Отв. ред. А.И. Антонов. М.: Наука, 1990. 127 с.
340. Журавлев А.А. Взаимодействие руководителя с коллективом и социально-психологический климат // Социально-психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган, 1977. С. 176–186.



341. Журавлев А.А. Деловые игры как метод обучения и аттестации руководителей коллективов // Актуальные психологические проблемы управления в органах внутренних дел. М., 1982.
342. Журавлев А.А. Принципы системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива // Принцип системности в психологических исследованиях. М.: Наука, 1990. С. 114 – 131.
343. Журавлев А.А. Проблема совместной трудовой деятельности в социально-психологическом исследовании коллектива // Личность в системе общественных отношений. Социально-психологические проблемы в условиях развитого социалистического общества. М., 1983. Ч. 3. С. 508 – 510.
344. Журавлев А.А. Психологические особенности коллективного субъекта // Проблема субъекта в психологической науке. М.: Академический проект, 2000. С. 133 – 151.
345. Журавлев А.А. Психология коллективного субъекта // Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. М.: Пет Се, 2002. С. 51 – 81.
346. Журавлев А.А. Психология совместной деятельности в условиях организационно-экономических изменений. Дис. в виде научн. докл. ... докт. психол. наук. М., 1999. 132 с.
347. Журавлев А.А. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во ИП РАН, 2004. 475 с.
348. Журавлев А.А. Социальная психология личности и малых групп: Некоторые итоги исследования // Психол. журнал. 1993. Т. 14. № 4. С. 4 – 15.
349. Журавлев А.А. Социально-психологический анализ совместной деятельности производственной бригады // Роль трудовых коллективов в повышении эффективности производства. Новосибирск: НГПИ, 1984. С. 25 – 29.
350. Журавлев А.А. Социально-психологический климат как регулятор совместной деятельности коллектива // Эмоциональная регуляция учебной деятельности. М.: Общ-во психол. СССР и др., 1987. С. 190 – 196.
351. Журавлев А.А. Социально-психологические исследования совместной деятельности малых групп // Труды Института психологии РАН. М.: ИП РАН, 1995. Том 1. С. 134 – 153.
352. Журавлев А.А. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда на промышленном предприятии // Роль человеческого фактора в производственной организации / Сост. А. Чужас. Вильнюс, 1987. С. 110 – 116.
353. Журавлев А.А., Журавлева Е.В., Хашенко В.А. Динамика представления личности о себе в экстремальных условиях жизнедеятельности группы // Психическая напряженность в трудовой деятельности / Отв. ред. А.Г. Дикая, А.Н. Занковский. М.: ИП АН СССР, 1989. С. 272 – 288.
354. Журавлев А.А., Матюхина О.И. Методика оценки перцептивной значимости невербальных характеристик в молодежных группах // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во ИП РАН, 2002. Ч. 5. С. 299 – 321.
355. Журавлев А.А., Матюхина О.И. Перцептивная значимость невербальных характеристик и психологическая совместимость в малых молодежных группах // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во ИП РАН, 2002. Ч. 2. С. 190 – 211.

356. Журавлев А.А., Хащенко В.А. Реализация социально-психологических ресурсов (потенциалов) коллектива в условиях бригадной формы организации труда // Социальный ресурс, методы его увеличения и рационального использования. Таллин, 1987. Ч. I. С. 106 – 109.
357. Журавлев Г.Е., Левина А.И. Влияние формы организации труда на структуру отношений в производственных коллективах // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989. С. 24 – 32.
358. Журавлев Г.Е., Рубахин В.Ф., Субботин Ю.А. Имитационное моделирование групповой деятельности операторов // Психология и математика. М.: Наука, 1983.
359. Журавлева Е.В. Противоречия в динамике межличностных отношений в экстремальных условиях жизнедеятельности группы // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 1996. С. 72 – 77.
360. Журина Л.А. Психологические особенности взаимодействия классного руководителя с лидерами учебной группы педагогического колледжа. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000. 16 с.
361. Куров М.С. Аффiliation и власть как социально-психологические феномены в организации совместных отношений. Дис. ... канд. психол. наук. Харьков, 2001. 175 с.
362. Забродин Ю.М., Николаев С.А. Социально-психологические аспекты организации деловых контактов. М., 1993. 44 с.
363. Завьялова Ж.В. Путь тренера: Автобиографические очерки с метод. материалами для практикующего бизнес-тренера. СПб.: Речь, 2002. 241 с.
364. Загоруйко Ж.С. Профессиональный «портрет» малой социальной группы: структурно-семантическое и стратификационное описание. Автореф. дис. ... канд. филол. наук. Пермь, 1999. 14 с.
365. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. СПб.: Речь; М.: Смысл, 2002. 80 с.
366. Зазыкин В.Г. Психология проницательности. М.: РАГС, 2001. 128 с.
367. Засыпкина Г.Б. Функционально-семантическая категория совместности деятельности в современном английском языке. Автореф. дис. ... канд. филол. наук. Иркутск, 1999. 17 с.
368. Затеев В.В. Социальные и нравственные основы жизнедеятельности студенчества в современных условиях. Дис. ... канд. социол. наук. Улан-Удэ, 1995. 153 с.
369. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг: Учебн. пособие. Л.: АГУ, 1989. 55 с.
370. Захаров И.В. Эффект бригадного труда // От высокого качества работы каждого – к высокой эффективности труда коллектива. М., 1976.
371. Захарова И.И. «Механизм торможения»: Несовпадение личных, групповых и общественных интересов // Философия и современность / Отв. ред. В.П. Каратеев. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1990. Вып. 2. С. 112 – 117.
372. Зацепин В.И. Межличностное общение в коллективе. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1970.
373. Збаровский В.С., Кравченко Н.Е., Габай Э.В. Педагогические основы построения деловых игр: Учебн. пособие. Л.: ВИПК РРСПТО, 1990. 38 с.

374. Зеленецкий Я. Организация трудовых коллективов. М., 1971.
375. Зигель А., Вольф Дж. Модели группового поведения в системе «человек — машина». Пер. с англ. М.: Мир, 1973. 261 с.
376. Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. СПб.: Речь, 2002. 216 с.
377. Зинченко В.П., Гордон В.М. Методологические проблемы психологического анализа деятельности // Системные исследования. М., 1975.
378. Злотникова А.М. Проблемы совершенствования социальной организации трудового коллектива. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1960. 23 с.
379. Злочевский С.Е. Психологические особенности подбора состава научных групп в зависимости от логической и организационной структуры научного исследования // Психология коллективной деятельности. Киев, 1977.
380. Золотовицкий Р. Моренопрактики: Обзор практики применения методов Я.А. Морено: Материалы к Междунар. конф. по психодраме, социометрии и групповой моренотерапии. Ростов н/Д, 2001. 58 с.
381. Иванов В.Н. Трудовой коллектив — субъект социального управления. М.: Мысль, 1980. 158 с.
382. Иванов П.Н. Влияние некоторых социально-психологических особенностей на процесс общения. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985.
383. Иванова В.М. Влияние личности педагога на развитие взаимоотношений в группе детей дошкольного возраста. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2001. 18 с.
384. Иванова М.А., Титкова Н.А. Влияние психологической атмосферы в интернациональных студенческих группах на эффективность учебного процесса на подготовительном факультете. СПб.: СПбГТУ, 1994. 27 с.
385. Иванова Н.В. Особенности межгруппового восприятия учебных групп при вариативном обучении. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 1999. 24 с.
386. Иванченко А.А. Всеобщая универсальная комплексная концепция системной жизнедеятельности природы, общества, бизнеса, человека. М.: Мир книги, 2002. 439 с.
387. Ивасенко П.И., Меркин Н.К. Коллективная организация и оплата труда в промышленности и строительстве. М.: Экономика, 1965. 151 с.
388. Игровые методы в образовании и научных исследованиях: Тезисы докл. XVIII междунар. семинара. Киев: КИСИ, 1991. 267 с.
389. Игровые методы обучения в техническом вузе: Методич. указания / Сост. В.П. Окулич-Казарин. Краснодар: КубГТУ, 1999. 45 с.
390. Изучение психологических особенностей отношения подростков к просоциальной деятельности (индивидуального и в условиях контактного коллектива): Методич. разраб. / Сост. М.Т. Кучкаров, О.В. Лишин. М.: АПН СССР, 1990. 23 с.
391. Ильина Г.Н. Управленческая команда: Рефлексия статусных позиций и динамика групповых форм. М.: Изд-во МГУ, 2002. 120 с.
392. Индивидуальный и групповой субъекты в изменяющемся обществе: Тезисы докл. к Междунар. научно-практ. конф. / Отв. ред. М.И. Воловикова. М.: ИП РАН, 1999. 187 с.
393. Интеллект и креативность в ситуациях межличностного взаимодействия / Ред.-сост. А.Н. Воронин. М.: Изд-во ИП РАН, 2001.

394. Иоголевич Н.И., Мошкина А.Д. Психология коммуникаций: Учебн. пособие. Челябинск: ЮУрГУ, 2003. 176 с.
395. Использование учебных деловых игр в процессе совершенствования психологической подготовки студентов: Методич. пособие для преподавателей фак. нач. классов пединститутов и педучилищ / Авт.-сост. О.И. Павлюк. Таганрог: ТГПИ, 1993. 14 с.
396. Кавтарадзе Д.Н. Обучение и игра: Введение в активные методы обучения. М.: МПСИ: Флинта, 1998. 191 с.
397. Каган М.С. Человеческая деятельность. М., 1974.
398. Казаринова И.Н. Влияние групповой работы общедоступных библиотек на саморегуляцию читательской деятельности личности. Дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1997. 287 с.
399. Казаринова Н.В. Межличностное общение: Конспект лекций. СПб.: Михайлов, 2000. 64 с.
400. Казарова Т.В. Структура человеческой жизнедеятельности и исторический тип культуры. Автореф. дис. ... докт. филос. наук. М., 1999. 35 с.
401. Кайгородов Б.В., Тимофеев Ю.П. Психодиагностика межличностных отношений в малых группах: Учебн. пособие. Астрахань: Изд-во Астрахан. пед. ин-та, 1996. 88 с.
402. Калагин Ю.А. Влияние социально-психологических характеристик статусной структуры воинского подразделения на эффективность совместной деятельности. Харьков, 1993. 10 с.
403. Калачева Л.А., Токарский Б.А. Управление групповой динамикой при организации учебных занятий в студенческой группе: Учебн. пособие. Иркутск: Изд-во Иркут. экон. акад., 1995. 38 с.
404. Камадинова Э.Ш. Психолого-педагогические проблемы деятельности комсомольско-молодежных коллективов: Учебн. пособие. М.: ВКШ при ЦК ВЛКСМ, 1980. 115 с.
405. Камблявичене С.В. Межнациональное общение в трудовом коллективе как фактор формирования духовного мира социалистической личности (на материалах Литовской ССР). Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Минск, 1988. 19 с.
406. Каменский Р.Г. Динамика самоопределения педагогов в организационно-деятельностной игре: (На материале проектирования инновационных образовательных систем). Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1996. 19 с.
407. Кандида Р.С.П. Внимание в структуре совместной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1989. 15 с.
408. Капитонов А.Н. Влияние организационно-деятельностной игры на уровень притязаний личности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000. 28 с.
409. Каплан Г.А. Межличностные отношения как форма социальной деятельности. Дис. ... канд. филос. наук. Одесса, 1996. 195 с.
410. Карабущенко Н.Б. Психологическая дистанция (в дихотомии «элита – масса»). М., 2002. 229 с.
411. Каракулина Т.А. Формирование самооценки младших школьников в условиях совместной учебной деятельности. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 1998. 18 с.
412. Карнозова Л.М. Самоопределение профессионала в проблемной ситуации: психосемиотическое исследование на материале организационно-деятельностных игр. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1991. 18 с.

413. Карнышев А., Жуков К., Шестак В. Психология и технология политического соперничества. М.: Группа ИМА, 2001. 207 с.
414. Карпов А.В. Обобщение теорий индивидуального и группового выбора как концептуальная основа разработки теории принятия решения в управленческой деятельности. Ярославль: ЯрГУ, 1995. 14 с.
415. Карпов А.В. Обобщенная типология и психологическая характеристика основных видов консенсуса в групповых решениях. Ярославль: ЯрГУ, 2002. 15 с.
416. Карпов А.В. Определение предмета психологии групповых решений. Ярославль: ЯрГУ, 2001. 18 с.
417. Карпов А.В. Основные положения обобщающей теории групповых решений. Ярославль: ЯрГУ, 2002. 22 с.
418. Карпов А.В. Принципы и закономерности структурной организации процессов принятия групповых решений. Ярославль: ЯрГУ, 2002. 16 с.
419. Карпов А.В. Психология принятия межличностных решений: Учебн. пособие. Ярославль: ЯрГУ; ИП РАН, 1993. 90 с.
420. Карпов А.В. Соотношение понятий группы и групповых решений. Ярославль: ЯрГУ, 2001. 22 с.
421. Карпов А.В., Логинов В.А., Кривошеева Е.В. Экспериментальное исследование принятия решения в условиях совместной деятельности. Ярославль, 1994. 18 с.
422. Карпов А.В., Тихонова Ю.Г., Чемякина А.В. Феноменология групповых решений: Содержание, структура, динамика. Ярославль: ЯрГУ, 2002. 17 с.
423. Карпова Г.А. Педагогическая диагностика ученического коллектива: Организованность, сплоченность, ценностное единство, эмоционально-психологический климат, привлекательность, эффективность педагога: Учебн. пособие. Екатеринбург: УГПУ, 1999. 111 с.
424. Карпова Н.А. Мотивационная включенность в деятельность. Структура, механизмы, условия формирования. Дис. ... докт. психол. наук. М., 1998. 394 с.
425. Карякин А.М. Рабочие команды: Основы теории и практики: Учебн. пособие. Иваново: ИГЭУ, 1997. 116 с.
426. Карякин А.М. Совершенствование управления предприятиями в сфере наукоемкого производства и инновационной деятельности на основе концепции рабочих команд. Иваново: ИГЭУ, 1998. 168 с.
427. Каталог деловых игр (1980—1981). Л.: ЛИЭИ, 1983. 48 с.
428. Каткова Л.М. Совместимость персонала в организациях. М.: МОСУ, 2002. 23 с.
429. Кашина Е.Г. Деловая ролевая игра как средство обучения профессионально значимым коммуникативным умениям. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1989. 16 с.
430. Кашкаров В.А. Организационно-обучающая игра как метод развития творческого мышления юных спортсменов (На примере футбола). Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1996. 24 с.
431. Квасова О.Г. Групповая ролевая игра в обучении иноязычному общению учащихся девятого класса средней общеобразовательной школы (на материале английского языка). Дис. ... канд. пед. наук. Киев, 1996. 237 с.
432. Кветной М.С. Человеческая деятельность: Сущность, структура, типы. Саратов, 1974.



433. Келли Г., Армстронг Р. Тренинг принятия решений. СПб.: Питер, 2001. 224 с.
434. Келли Г., Тибо Дж. Межличностные отношения. Теория взаимозависимости // Современная зарубежная социальная психология: Тексты. М.: Изд-во МГУ, 1984. С. 61 – 81.
435. Кемеров В.Е. Взаимопонимание: Некоторые философские и психологические проблемы. М.: Политиздат, 1984. 109 с.
436. Кириенко В.В. Коллективные (бригадные) формы организации труда в промышленности: проблемы и перспективы развития. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Минск, 1990. 24 с.
437. Керимов О.Ф. Особенности проявления критичности мышления студентов при индивидуальном и групповом решении задач. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тбилиси, 1987. 22 с.
438. Кириллов Ю.Н. Коллективные формы организации труда как фактор совершенствования его культуры. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Минск, 1983. 23 с.
439. Кирьянов В.И. Трудовой коллектив как субъект самоуправления: Опыт социологического анализа. Дис. ... докт. социол. наук. СПб., 1992. 297 с.
440. Киселева И.П. Групповые интересы как феномен массового сознания // Структура общества и массовое сознание / Отв. ред. П.М. Козырева. М.: Ин-т социологии РАН, 1994. С. 138 – 168.
441. Китов А.И. Методологические основы психологической теории коллективного труда // Психол. журнал. 1984. Т. 5. № 2. С. 3 – 16.
442. Кияновская Л.Ф. Беседа и дискуссия как коллективные формы речевой деятельности студентов-филологов национальных групп педвузов в «практическом курсе русского языка». Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1989. 16 с.
443. Клефт Б. Как мотивировать людей: Станьте подлинным лидером. Создайте команду. Добейтесь результатов от сотрудников. Пер. с англ. СПб.: Нева, 2003. 222 с.
444. Клименко В.В. Состояние организованности классного коллектива как фактор включенности в него педагогически запущенных подростков. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1992. 16 с.
445. Кныш В.А., Коржова Е.Ю., Радевская Н.С. Деловое совещание: Пособие для руководителей. СПб.: ИПКСПО, 2001. 55 с.
446. Ковалева Н.Б. Развитие и организация рефлексивных методов в совместном решении творческих задач. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1994. 152 с.
447. Ковалева Т.Н. Психологические особенности межличностных отношений в разновозрастной группе детского сада. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Минск, 1991. 22 с.
448. Ковалевский С.С., Савченко Ф.И., Чернов И.В. Методы принятия коллективных решений и разработка базисной модели анализа взаимовлияний экономических, организационных и социальных факторов на стабильность налоговых поступлений. Препринт. М.: Ин-т пробл. упр. РАН, 2000. 41 с.
449. Ковров А.В. Психологические аспекты ведения переговоров. М.: Бертон-пресс, 2003. 192 с.
450. Когут А.Е. Развитие коллективно-трудовой собственности на предприятии: Препринт научн. докл. Л.: ИСЭП АН СССР, 1989. 41 с.



451. Козлов Н.И. Искусство общения и психология межличностных отношений: (Материал к циклу лекций и практических занятий). М.: Общ-во «Знание» РСФСР, 1989. 26 с.
452. Козуб Е.А. Особенности взаимосвязи общения и межличностных отношений в студенческих группах педагогического вуза. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1994. 183 с.
453. Колесникова Л.А. Идентификация личности и межличностные отношения // Конференция «Социальное бытие, человеческое бытие». СПб.: СПбГУ, 1993. С. 96 – 98.
454. Колесникова М.Е. Динамика представлений о себе участников совместной управленческой деятельности. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1995. 182 с.
455. Колесов Д.В. Общество (Психология связей и отношений): Учебн. пособие. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2003. 768 с.
456. Колин Ю.В. Непроизвольный образ мира и коллективное сознание. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Ростов н/Д, 1997. 19 с.
457. Коллектив и личность / Под ред. К.К. Платонова и др. М.: Наука, 1975. 263 с.
458. Коллектив. Личность. Общение: Словарь социально-психологических понятий / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Л.: Лениздат, 1987. 143 с.
459. Коллективность, экономическое поведение работника и закон о трудовых коллективах: Тезисы науч.-практ. конф. / Отв. ред. З.И. Файнбург. Пермь, 1984. 132 с.
460. Коломиец Ф.А. Диалектика объективного и субъективного факторов в оптимизации деятельности трудового коллектива. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1990. 24 с.
461. Коломинский Я.А. Психология взаимоотношений в малых группах: (общие и возрастные особенности): Учебн. пособие. 3-е изд. Минск: ТетраСистемс, 2001. 432 с.
462. Коломинский Я.А. Психология детского коллектива: Система личных взаимоотношений. 2-е изд. Минск: Нар. асвета, 1984. 239 с.
463. Коломинский Я.А. Психология личных взаимоотношений в группе сверстников (Общие и возрастные особенности). Автореф. дис. ... докт. психол. наук. Минск, 1977. 58 с.
464. Коломинский Я.А. Социальная психология школьного класса: Научно-методич. пособие. Минск: ФУ Аинформ, 2003. 312 с.
465. Колтунова Ю.И. Формы жизнедеятельности сельских жителей как объект аграрной политики государства. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Тюмень, 1997. 26 с.
466. Кольцова В.А. Опыт экспериментального изучения познавательной деятельности в условиях общения (на примере формирования понятий) // Методология и методы социальной психологии. М.: Наука, 1977. С. 189 – 200.
467. Комплексная деловая игра «Мысль» / Сост. И.Г. Абрамова. М.: Высшая школа, 1991. 62 с.
468. Конев В.А. Философия бытия-события М. Бахтина // Российское сознание: Психология, феноменология, культура / Редкол.: Г.В. Акопов и др. Самара: ТОР, 1994. С. 3-42.
469. Конева Е.В. Психология общения. Ярославль: ЯрГУ, 1992.

470. Конникова Т.Е. Организация коллектива учащихся в школе. М., 1957.
471. Конникова Т.Е. Роль коллектива в формировании личности школьника. Автореф. докт. дис. Л., 1970.
472. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 1980. 256 с.
473. Константинова Н.В. Разработка моделей, исследование и применение согласованных монотонных процедур оценки деятельности и стимулирования в социально-экономических системах. Автореф. дис. ... канд. техн. наук. М., 1987. 25 с.
474. Коргов А.А., Коргова М.А. Руководитель. Команда. Персонал. Основы управления и взаимодействия. М.-Пятигорск: ПГЛУ, 2001. 482 с.
475. Коргова М.А. Управленческая команда как субъект управленческой деятельности. Дис. ... канд. социол. наук. М., 1999. 201 с.
476. Коргова М.А. Формирование команд — субъектов управленческой деятельности. М.-Пятигорск: РАГС, 2000. 171 с.
477. Кордонский М.Б., Ланцберг В.И. Технология группы: Заметки из области социальной психологии неформальных групп. Мозырь: Белый ветер, 1999. 104 с.
478. Корж Н.Н. Историческое знание как объект коллективной памяти // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во ИП РАН, 2002. Ч. 2. С. 35—52.
479. Коржова Е.Ю. Психологическое познание человека как субъекта жизнедеятельности. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. СПб., 2002. 43 с.
480. Корнев А.В. Разработка методов и средств диагностики и прогнозирования организованности группы в совместной деятельности. Дис. ... канд. техн. наук. Курск, 1994. 164 с.
481. Корниенко В.И. Команда: Формирование. Управление. Эффективность: Как создать команду в организации или на предприятии и управлять ею. Пермь: ЗУИЭП, 1999. 272 с.
482. Корниенко В.И. Современные управленческие команды: Формирование, организационная структура, функционирование. Ростов н/Д: СКАГС, 2000. 32 с.
483. Корниенко В.И. Формирование управленческих команд нового поколения. Автореф. дис. ... докт. экон. наук. М., 2000. 52 с.
484. Корниенко В.И. Формирование управленческих команд нового поколения. М.: РАГС, 2000. 263 с.
485. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: основные сферы жизнедеятельности. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. СПб., 2001. 39 с.
486. Коротяева И.Б. Деловая игра как средство развития познавательных и профессиональных интересов студентов педагогического вуза (На материале изучения иностр. яз. на неяз. фак.). Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Киев, 1989. 23 с.
487. Корсакова Е.И. Развитие группы как коллектива в условиях активной совместной деятельности: Учебн. пособие. Рига: МИПКСНХ, 1984. 47 с.
488. Косарев А.С., Уманский Л.И. Условия и пути развития организаторских способностей школьников // Советская педагогика. 1963. № 11.
489. Костиникова О.А. Взаимное влияние пола и типа темперамента на продуктивность совместной познавательной деятельности старших дошкольников. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Пятигорск, 1996. 16 с.

490. Костюкович П.И. Формирование социально-психологических отношений и их влияние на производительность труда первичных коллективов (бригад). Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Минск, 1980. 20 с.
491. Костюченко Е.В. Когнитивная сложность учителя в межличностном познании: Учебн. пособие. Гродно: ГрГУ, 2003. 67 с.
492. Котенева А.В. Исследование факторов мотивации деятельности ученых в научном коллективе. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 21 с.
493. Котляр Л.И. Влияние внутригрупповых отношений на волевое развитие личности (На материале подготовки будущих учителей). Дис. ... канд. психол. наук. Одесса, 1996. 157 с.
494. Коханов Е.Ф. Общение как взаимодействие социальных субъектов (К основам социальной психологии паблик рилейшнз) // Менеджмент в России и за рубежом. М., 2001. № 5. С. 49 – 59.
495. Коханов Е.Ф. Паблик рилейшнз в сфере групповых взаимоотношений социума. М.: ГУУ, 2002. 152 с.
496. Кочюнас Р.-А.Б. Основы психологического консультирования и групповой психотерапии: Учебн. пособие. 2-е изд. М.: Акад. проект, 2003. 462 с.
497. Кочюнас Р.-А.Б. Психологическое консультирование и групповая психотерапия: Учебн. пособие. 3-е изд. М.: Акад. проект, 2004. 462 с.
498. Козн С. Искусство переговоров для менеджеров. Пер. с англ. М.: Гранд: Фаир-пресс, 2003. 284 с.
499. Крам Т.Ф. Управление энергией конфликта: Как превратить работу в творчество. М.: Рефл-бук, 2001. 283 с.
500. Краснорядцева О.М. Психологические механизмы возникновения и регуляции мышления в реальной жизнедеятельности. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 1996. 47 с.
501. Крашенинникова Е.А. Активные формы подготовки лекторов: Методич. пособие. М.: МДНТП, 1991. 33 с.
502. Крицкий А.Г. Психологические условия использования компьютера как средства организации совместной учебной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 18 с.
503. Кричевский Р.Л. Проблема межличностной совместимости в зарубежной социальной психологии // Вопросы психологии. 1979. № 5. С. 161 – 170.
504. Кричевский Р.Л. Социальная психология: Личность и общение. М.: РАГС, 2000. 114 с.
505. Кричевский Р.Л., Антонова И.Б. Межличностная совместимость в малых группах // Психолого-педагогические проблемы общения / Под ред. А.А. Бодалева. М.: НИИОП, 1980. С. 34 – 47.
506. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты. М.: Изд-во МГУ, 1991. 205 с.
507. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебн. пособие. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.
508. Кроль А., Михайлова Е. О том, что в зеркалах: Очерки групповой психотерапии и тренинга. М.: Класс, 1999. 225 с.
509. Кроник А.А. В главных ролях: Вы, Мы, Он, Ты, Я: Психология значимых отношений. М.: Мысль, 1989. 204 с.
510. Кроник А.А. Межличностное оценивание в малых группах. Киев: Наукова думка, 1982. 159 с.

511. Кроник А., Кроник Е. Психология человеческих отношений. Дубна-М.: Феникс, 1998. 214 с.
512. Кряхтунов И.Д., Кряхтунова М.И. Межличностные отношения в производственном коллективе и пути их регулирования Учебн. пособие. М.: ИПКРРС, 1982. 64 с.
513. Кубашичева А.Н. Организационно-обучающие игры и их роль в формировании профессионально значимых качеств у старшеклассников — будущих педагогов. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Майкоп, 1997. 18 с.
514. Кудермина Е.И. Инструментальное общение как фактор успешности совместной (игровой) деятельности на материале квалифицированных волейболистов. Дис. ... канд. психол. наук. Киев, 2000. 204 с.
515. Кузнецов В.М. Психологические характеристики личностных особенностей молодых рабочих в условиях коллективной учебно-производственной деятельности. М.: МИП НВ Магистр, 1993. 143 с.
516. Кузнецова В.В. Человек в контексте социальных форм жизнедеятельности. Саратов: СГПИ, 1995. 128 с.
517. Кузнецова Е.В. Развитие межличностных невербальных коммуникаций средствами социально-психологического тренинга. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 19 с.
518. Кузовкова К.П. Формирование самостоятельности у детей старшего дошкольного возраста в условиях совместной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1972.
519. Кузьмин Е.С. Из опыта изучения производственных коллективов // Проблемы общественной психологии. М.: Мысль, 1965.
520. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. Л.: Изд-во АГУ, 1967. 173 с.
521. Кукушкин М.Е. Современное гуманитарное образование и проектирование форм совместной деятельности (Философия и практика гуманитарного образования) // Проблемы социальной философии. М., 1995. С. 256 — 266.
522. Кульков В.Н. Динамика социально-психологических характеристик курсантских групп военного авиационного института в процессе учебной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 2001. 20 с.
523. Культура жизнедеятельности в условиях развитого социализма / Отв. ред. К.Н. Хабибуллин. Л.: ЛПИ, 1982. 141 с.
524. Кулюткин Ю.Н. Культура групповых дискуссий. СПб.: ЦГО СПбГУПМ, 1997. 22 с.
525. Куницына В.Н. Трудности межличностного общения. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. СПб., 1991. 38 с.
526. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2003. 544 с.
527. Куракин П.В., Малинецкий Г.Г. Самоорганизация правил поведения в коллективах. М., 1999. 22 с.
528. Куракина В.В. Фокусированные групповые интервью в социологическом исследовании: Возможности, ограничения и методика проведения. Дис. ... канд. социол. наук. Киев, 1997. 190 с.
529. Курганов С.Ю. Ребенок и взрослый в учебном диалоге. М.: Просвещение, 1989.
530. Курсков Д.Ю. Актуальные проблемы межличностных отношений в российском менеджменте. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2000. 30 с.

531. Куценко О.Д. Производственный коллектив как субъект формирования политической культуры личности. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Харьков, 1990. 16 с.
532. Кучанская А.В. Психологическая характеристика эффектов коррекции в тренинговых группах. СПб.: РГПУ, 2001. 46 с.
533. Кучевский В.Б. Основные сферы жизнедеятельности общества: Учебн. пособие. М.: МГУК, 2002. 133 с.
534. Кучевский В.Б. Социальная философия: общество и сферы его жизнедеятельности. М.: МЗ Пресс, 2003. 151 с.
535. Лабунская В.А. Экспрессия человека: Общение и межличностное познание: Учебн. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 1999. 592 с.
536. Лапыгин Ю.Н., Петров С.В. Управленческая команда. Владимир: ВГПУ, 2003. 175 с.
537. Лахт Х.Э. Факторы, влияющие на отношение учащегося к учителю. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Тарту, 1982.
538. Лебедев А.Н. Влияние группового планирования на эффективность совместной деятельности производственной бригады. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1987. 18 с.
539. Лебедев А.Н. Планирование совместной деятельности в производственной бригаде // Психол. журнал. 1986. Т. 7. № 2. С. 51–58.
540. Лебедев А.Н., Лаврененко И.И. Прогнозирование межличностных конфликтов в условиях нововведений // Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989. С. 42–54.
541. Лебедев Б.П. Принципы типологии коллективов социалистического общества. Дис. ... канд. наук. Воронеж, 1969.
542. Лебедева М.М. Психологический анализ имитационной игры. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1980.
543. Лебедева Н.В. Формирование активности и предприимчивости подростков в системе деловых игр. Дис. ... канд. пед. наук. М., 1996. 211 с.
544. Левен Е.Я. Социально-психологические факторы развития творческой деятельности журналиста и редакционного коллектива в условиях осуществления политических и экономических реформ. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1990. 23 с.
545. Левин В.М. Становление клубной аудитории как коллективного субъекта социально-культурной деятельности. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1992. 16 с.
546. Левченко Е.В. Идея отношения в познании сущности психического // Новые идеи в философии. Вып. 6. Пермь, 1997. С. 48–55.
547. Левыкин И.Т. Взаимодействие равенства, свободы и справедливости в диалектике группового и индивидуального сознания // Образ жизни и состояние массового сознания / Отв. ред. А.А. Возьмитель. М.: Ин-т социологии РАН, 1992. С. 26–29.
548. Лейман И.И. Научный коллектив, его структура, типология и функции // Социологические проблемы науки. М., 1974.
549. Леонтьев А.А. Психология общения: Учебн. пособие. 3-е изд. М.: Смысл, 1999. 365 с.
550. Леонтьев Д.А. Совместная деятельность: Общение, взаимодействие // Вестн. высш. шк. 1989. № 11. С. 39–45.



551. Лепский В.Е. Инженерно-психологические проблемы организации групповой деятельности операторов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1978. 22 с.
552. Лесовик А.А. Саморегуляция поведения в социально-психологическом тренинге. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1989. 15 с.
553. Лещинская Е.А. Категория совместности в немецком языке (На материале глагольных конструкций). Автореф. дис. ... канд. филол. наук. СПб., 1995. 16 с.
554. Ли Д. Практика группового тренинга. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2002. 221 с.
555. Лийметс Х.Й. Групповая работа на уроке. М., 1975.
556. Линчевский Э.Э. Мастерство управленческого общения: Руководитель в повседневных контактах и конфликтах. СПб.: Речь, 2002. 291 с.
557. Линчевский Э.Э. Психологический климат туристской группы. М.: Физкультура и спорт, 1981. 111 с.
558. Лисина М.И. Проблемы онтогенеза общения. М., 1986.
559. Лисина М.И., Галигузова Л.Н. Становление потребности детей в общении со взрослыми и сверстниками // Исследования по проблемам возрастной и педагогической психологии / Под ред. М.И. Лисиной. М., 1980.
560. Литвиненко Д.А. Формирование группового субъекта производственной деятельности в условиях бригадной формы организации труда // Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган, 1981. С. 196 – 199.
561. Лихачева Н.А. Способность воспитателя формировать социально-психологический климат детской группы как показатель профпригодности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Казань, 2000. 24 с.
562. Личность в деятельности и общении / Отв. ред. В.А. Лабунская, А.К. Белюсова. Ростов н/Д: Гефест, 1997. 264 с.
563. Личность в меняющемся обществе: Тезисы докл. и сообщ. Всерос. науч. конф. / Ред. Р.Л. Лившиц и др. Часть 1. Комсомольск-на-Амуре, 1998. 50 с.
564. Личность и ее бытие: Социально-психологические аспекты бытия личности в местном сообществе / Отв. ред. З.И. Рябикина. Краснодар: Кубан. гос. ун-т, 2002. 107 с.
565. Личность и коллектив как субъекты воспитания: Методич. разработки / Сост. В.Н. Авраменко и др. Владимир: ВГПИ, 1983. 57 с.
566. Личность и труд / Под ред. К.К. Платонова. М.: Мысль, 1965.
567. Личность. Общение. Групповые процессы: Современные направления теоретических и прикладных исследований в зарубежной психологии: Сборник обзоров / Отв. ред. О.А. Власова. М.: ИНИОН, 1991. 162 с.
568. Логвинов И.Н. Лидерство в учебных группах в регионах «Чернобыльского следа». Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 1996. 22 с.
569. Лозовой В.А., Уманец О.В., Ценко М.Б. Культура межличностных отношений: Практич. пособие для деловых людей. Харьков: Регион-информ, 2003. 112 с.
570. Лозовский Б.Н. Искусство взаимопонимания. Свердловск: Изд-во Урал. ун-та, 1990. 113 с.
571. Лойко О.Т. Социальная память как предмет философско-социологического анализа. Томск: Томск. политехн. ун-т, 2000. 123 с.
572. Лойко О.Т. Социальная память: Философский анализ // Вестн. Том. гос. пед. ун-та. Сер. Философия, история. Вып. 7. Томск, 2000. С. 19 – 24.



573. Лойко О.Т. Феномен социальной памяти. Томск: Томск. политехн. ун-т, 2002. 255 с.
574. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психол. журнал. 1981. Т. 2. № 5. С. 3–22.
575. Ломов Б.Ф. Общение как проблема общей психологии // Методологические проблемы социальной психологии. М., 1975. С. 106–123.
576. Ломов Б.Ф. Особенности познавательных процессов в условиях общения // Психол. журнал. 1980. Т. 1. № 5. С. 26–42.
577. Ломов Б.Ф. Психические процессы и общение // Методологические проблемы социальной психологии. М.: Наука, 1975. С. 151–164.
578. Ломов Б.Ф. Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими // Правовые и социально-психологические аспекты управления / Под ред. В.Г. Шорина. М.: Знание, 1972. С. 211–240.
579. Ломов Б.Ф., Душков Б.А. Групповая деятельность операторов // Основы инженерной психологии. М.: Высшая школа, 1977. С. 280–296.
580. Лох К.В. Особенности взаимосвязи характеристик малой группы и эффективности ее деятельности в различных условиях: На материале горноспасательной службы. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2001. 27 с.
581. Лубченков Ю.Н. Психология межличностной совместности. М.: Ин-т развития, 2001. 33 с.
582. Лунев Ю.А. Лидерство как фактор детерминации поведения группы в межгрупповом взаимодействии // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 1996. С. 82–86.
583. Лушпаева Е.В. Развитие рефлексии в общении средствами социально-психологического тренинга. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 20 с.
584. Лысков А.П. Трансляция социокультурного опыта в процессе межличностного общения // Проблемы русской философии и культуры. Калининград, 2000. С. 53–67.
585. Льюис Д. Тренинг эффективного общения: Самоучитель по искусству виртуозной коммуникации. Пер. с англ. М.: ЭКСМО-Пресс, 2002. 221 с.
586. Лэйнг Р.Д. «Я» и Другие. Пер. с англ. М.: Класс, 2002. 178 с.
587. Любимов А.Ю. Мастерство коммуникации. 3-е изд. М.: КСП+, 2002. 325 с.
588. Ляпунова О.Е. Совместная продуктивная деятельность как фактор интеллектуального и нравственного развития личности студента. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1990. 23 с.
589. Маилаян С.С. Групповые формы подготовки и принятия управленческих решений в органах внутренних дел. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1998. 24 с.
590. Маилаян С.С. Подготовка и принятие управленческих решений в органах внутренних дел: Опыт системного исследования групповых форм. М.: ЮрИнфоР, 2000. 159 с.
591. Майленова Ф.Г. Гуманистическое общение: В поисках гармонии. Нравственно-психологические свойства межличностного общения. М.: Наука, 1995. 109 с.
592. Майленова Ф.Г. Нравственно-психологические свойства межличностного общения. Дис. ... канд. филос. наук. М., 1994. 129 с.

593. Майлс Г., Вильямс С. Внедрение культуры коллективной работы и гибкости // Энергетик. 1996. № 10.
594. Макаева Е.О. Влияние отдельных групп акционеров на процесс принятия решений в акционерном обществе // Вестн. Белорус. гос. экон. ун-та. Минск, 1999. № 5/6. С. 25-28.
595. Макаревич В.Н. Игровые методы в социологии: Теория и алгоритмы. М.: Изд-во МГУ, 1994. 119 с.
596. Макаренко А. Трудовое воспитание: Отношения, стиль, тон в коллективе // Народное образование. 2001. № 10.
597. Макаров М.А. Ролевые установки и понимание в групповом общении // Психолингвистические проблемы семантики. Калинин, 1990. С. 116 – 121.
598. Макаров М.А. Языковое общение в малой группе: Опыт интерпретативного анализа дискурса. Автореф. дис. ... докт. филол. наук. Тверь, 1998. 43 с.
599. Макаров Ю.В. Социально-психологический тренинг как средство формирования групповой сплоченности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1998. 14 с.
600. Максвелл Дж.С. Шеф и его команда: Как создать команду своей мечты. Пер. с англ. СПб.: Питер, 1998. 246 с.
601. Максимов Б.И. Роль и факторы СПК в бригадах, работающих на один наряд // Научно-техническая революция и социальная психология / Отв. ред. Б.Д. Парыгин. М.: Наука, 1981. С. 34 – 36.
602. Максимова Г.П. Психологические особенности формирования действия контроля в совместной учебной деятельности школьников. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 20 с.
603. Маликов М.Ф., Старков А.М. Проблемы социально-психологического климата в коллективе: Учебн. пособие. Уфа: БашГУ, 2003. 87 с.
604. Малохатко Н.Г. Разработка и исследование методов согласованного управления производственными подразделениями в условиях хозяйственной деятельности. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Куйбышев, 1990. 18 с.
605. Малькова Т.П., Фролова М.А. Информационное общество: Поиск социальных детерминант формирования массового, группового и индивидуального сознания // Современные социально-политические процессы и динамика массового сознания / Под ред. М.А. Фроловой. М.: Изд-во МГТУ, 1992. С. 23 – 76.
606. Малюченко Г.Н. Проблемы группового обучения конструктивному поведению в конфликтах // Проблемы психологии профессиональной деятельности кадров государственной службы (Психолого-акмеологические чтения) / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 1996. С. 85 – 92.
607. Мамедов Р.Д. Интеллигенция как социальная общность, ее жизнедеятельность и роль в современном мире. Автореф. дис. ... докт. филос. наук. М., 1993. 44 с.
608. Манжосов В.В. Процесс командообразования как область деятельности управленческого консультирования. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1996. 23 с.
609. Мануйлов Г.М. Психологическое проектирование жизнедеятельности производственных организаций // Вестник Балтийской академии. СПб., 1997. Вып. 17. С. 19 – 20.

610. Мануйлов Г.М., Новиков В.В., Тимофеев Ю.Т. О социально-психологических требованиях к комплектованию трудовых коллективов при бригадных формах организации труда // Энергомашиностроение. М., 1982. № 12. С. 32–34.
611. Мануйлов Г.М., Новиков В.В., Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность руководителей как объект социально-психологического изучения и воздействия // Творчество воли. М.: Модем, 1997. С. 76–81.
612. Маралова Т.П. Формирование коллектива студенческой группы (Методич. рекомендации для куратора и студенческого актива). Череповец: ЧГПИ, 1985. 39 с.
613. Марасанов Г.И. Методы моделирования и анализа ситуаций в социально-психологическом тренинге. Киров, 1995.
614. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг. 4-е изд-е. М.: Когито-Центр, 2001. 249 с.
615. Марасинова Е.Н. Психология элиты российского дворянства последней трети XVIII века (По материалам переписки). М.: РОССПЭН, 1999. 299 с.
616. Маргулис Е.Д. Коллективная деятельность учащихся: Проблемы обучения. Киев: Выща школа, 1990. 134 с.
617. Маргулис Е.Д. Психологические особенности групповой деятельности // Новые исследования в психологии. 1981. № 1 (24).
618. Маркарян Э.С. Вопросы системного рассмотрения культуры и человеческой деятельности // Исторический материализм как теория социального познания и деятельности. М., 1972.
619. Маркарян Э.С. О генезисе человеческой деятельности и культуры. Ереван, 1972.
620. Марков Г.Н. Справочник по конфликтологии, общению и менеджменту. СПб.: Альфа, 2000. 173 с.
621. Маркова О.Ю., Казаринова Н.В. Психология межличностного и делового общения: Учебн. пособие. СПб.: СПбГЭТУ (ЛЭТИ), 1998. 122 с.
622. Марциновская Т. Проблема психологии социального бытия в творчестве Г.Г. Шпета // Вопросы искусствознания. М., 1997. № 2. С. 50–60.
623. Марциновская Т.Д. Проблема эстетических переживаний в концепции «психологии социального бытия» Г.Г. Шпета // Вопросы психологии. 1999. № 6. С. 119–127.
624. Маслоу А.Г. По направлению к психологии бытия: Религии, ценности и пик-переживания. Пер. с англ. М.: Эксмо-Пресс, 2002. 270 с.
625. Маслоу А.Г. Психология бытия. Пер. с англ. М.: Рефл-бук, 1997. 304 с.
626. Математические методы в исследованиях индивидуальной и групповой деятельности / Отв. ред. В.Ю. Крылов. М.: ИП АН СССР, 1990. 253 с.
627. Матис Т.А. Психологические особенности организации совместной учебной деятельности школьников // Психологические проблемы учебной деятельности школьника. М.: Педагогика, 1977. С. 126–132.
628. Матросова Л.Н. Деловая игра в подготовке учителя. М.: Магистр, 1996. 132 с.
629. Матросова Л.Н. Деловая игра в процессе подготовки будущего учителя к профессиональной деятельности. Дис. ... канд. пед. наук. М., 1994. 177 с.
630. Матюхина О.И. Перцептивная значимость невербальных характеристик человека в малых группах с разным уровнем совместимости. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. 25 с.

631. Матюхина О.И., Поддубный С.Е. Проблема психологической совместимости в современной социальной психологии // Современные проблемы психологии управления / Отв. ред. Т.П. Емельянова, А.А. Журавлев, Г.В. Телятников. М.: Изд-во ИП РАН, 2002. С. 61 – 80.
632. Матюшкина А.А. Сравнительный анализ смыслообразования в индивидуальном и групповом мышлении. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 20 с.
633. Махмадов А.Н. Межнациональное общение в производственном трудовом коллективе (На материалах промышленных предприятий Таджикистана). Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Минск, 1992. 17 с.
634. Машкова Н.А. Методические подходы к оценке социально-психологического климата и руководства аптечных коллективов. Автореф. дис. ... канд. фармацевт. наук. Пятигорск, 1997. 23 с.
635. Медведев В.В. Экспериментальная установка для исследования согласованности групповых действий и рационального подбора группы // Вопросы психологии. 1967. № 2.
636. Межличностное восприятие в группе / Под ред. Г.М.Андреевой, А.И. Донцова. М.: Изд-во МГУ, 1981. 295 с.
637. Межличностные взаимодействия и развитие индивидуальности / Науч. ред.: С.А. Гильманов, Е.А. Доценко. Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 1999. Вып. 1. 172 с.
638. Межличностные отношения в трудовом коллективе в условиях перехода к рынку: Трудовой конфликт. Пермь: Перм. гос. ун-т, 1994. 109 с.
639. Мелешев А.М., Павлов В.В. Один из способов оценки групповой деятельности операторов в энергетических системах // Эргатические системы управления. Киев: Наукова думка, 1974. Вып. 1. С. 68 – 71.
640. Мельников В.Г. Динамическая модель группы (Теория и практика развития группы, организации). Киров: Кир. обл. тип., 2001. 171 с.
641. Мельдер Л.Г. Взаимоотношения социальных субъектов инновационной деятельности (На примере Донецкого региона). Дис. ... канд. социол. наук. Киев, 1996. 152 с.
642. Меньшова В.Н. Формирование профессиональной команды: Учебн. пособие для дистанц. обучения и самост. работы. Новосибирск: СибАГС, 2003. 115 с.
643. Мерлин В.С. Взаимоотношения в социальной группе и свойства личности (системный подход к исследованию их связи) // Социальная психология личности / Отв. ред. М.И. Бобнева, Е.В. Щорохова. М.: Наука, 1979. С. 242 – 260.
644. Мерлин В.С. Взаимосвязь развития индивидуальности и развития коллектива как фактор стабильности кадров // Прикладные проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Щорохова, В.П. Левкович. М.: Наука, 1983. С. 24 – 39.
645. Методика диагностики уровня сформированности совместной общественно полезной деятельности подростков: Методич. разработка. М.: АПН СССР, 1990. 23 с.
646. Методика моделирования состояния коллектива учебной группы. М.: УМЦ сред. спец. образования МСХИП РФ, 1996. 48 с.
647. Методика организации и проведения деловых игр: Методич. рекомендации / Подгот. С.А. Мусатовым. Киев: Общ-во «Знание» УССР, 1988. 14 с.

648. Методика проведения деловой игры «Гексаган» по совершенствованию хозяйственного механизма / Сост. М.М. Крюков, А.И. Крюкова. М.: ЦЭМИ, 1982. 58 с.
649. Методики социально-психологического исследования личности и малых групп / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Журавлева. М.: Изд-во ИП РАН, 1995.
650. Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хашченко. М.: Изд-во ИП АН СССР, 1990. 187 с.
651. Методические рекомендации для преподавателей психологии ИПК по проведению деловой игры «обратная связь» / Сост. Ю.Ф. Мажулите. А.: НИИООВ, 1986. 18 с.
652. Методические рекомендации по изучению и оценке уровня коллективистских отношений на предприятии / Исполн. А.М. Баландин. Пермь, 1989. 74 с.
653. Методические рекомендации по организации проведения деловых игр / Сост. А.И. Крюкова и др. И.: ЦЭМИ, 1982. 227 с.
654. Методы оценки и самооценки организаторов производства. Способы организации групповой творческой деятельности / Сост. О.В. Лишин, М.Г. Тайчинов. М.: АПН СССР, 1991. 36 с.
655. Методы практической социальной психологии: Диагностика, консультирование, тренинг: Учебн. пособие / Под ред. Ю.М. Жукова. М.: Аспект Пресс, 2004. 255 с.
656. Мингалеева Г.А. Коллективная установка в совместной деятельности при бригадной организации труда. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985. 24 с.
657. Минин И.В. Социально-психологический тренинг спортсменов в предстартовом состоянии. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1995. 15 с.
658. Мирошниченко Н.А. Групповое обучение как средство формирования познавательной активности школьников. Дис. ... канд. пед. наук. Кривой Рог, 1997. 144 с.
659. Митина А.М. Управлять или подавлять: Выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности педагога. М.: Сентябрь, 1999.
660. Митькин А.А. Групповой субъект: Реальность или метафора? // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во ИП РАН, 2002. Ч. 2. С. 53–70.
661. Михайлова В.П. Психология межличностных отношений: Учебн. пособие. Кемерово: Изд-во ОблИУУ, 1999. 91 с.
662. Мишуровский А.Э. Индивидуальный стиль руководителя в формировании управленческой команды. Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 225 с.
663. Молодой рабочий в бригаде: Проблемы воспитания / Отв. ред. Е.И. Суименко. Киев: Наукова думка, 1989. 271 с.
664. Морозов И.Е. Влияние лидера коллектива на его развитие. М.: Прометей, 2003. 47 с.
665. Морозов Ю.И., Паповян С.С. Системный подход к исследованию психологической структуры контактного коллектива // Методология и методы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1977. С. 96–108.



666. Мотивационно-ценностная концепция личностного роста, коммуникативных навыков и установка доверительных отношений с потребителями: Методич. пособие для работников сферы торговли / Сост. Т.Х. Гизатуллин, А.В. Докучаев. Уфа, 2001. 51 с.
667. Мошнов А.Н. Коллективные формы труда в системе производственных отношений социализма. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Л., 1989. 17 с.
668. Муконина М.В. Типы профессионально ответственного отношения работников опасного производства в разных организационно-экономических условиях. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2002. 26 с.
669. Мураталиева Б.К. Взаимодействие объективных условий и субъективного фактора в процессе развития личности (На материале производственных коллективов). Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Фрунзе, 1990. 18 с.
670. Муртазина Э.М. Педагогические основы конструирования учебных деловых игр. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Л., 1990. 16 с.
671. Мусин М.М. Система межличностных и межорганизационных отношений как фактор экономического взаимодействия. М.: Общ-во «Знание» России, 2002. 20 с.
672. Муталимова А.М. Взаимосвязь свойств темперамента и особенностей межличностных отношений в студенческой группе педагогического вуза. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. 15 с.
673. Мутафова Ю.Г. Сплоченность как фактор успешной деятельности малой группы. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1971.
674. Мухамедрахимов Р.Ж. Взаимодействие и привязанность матерей и младенцев групп риска // Вопросы психологии. 1998. № 2.
675. Мухамедрахимов Р.Ж. Мать и младенец: Психологическое взаимодействие. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2003. 288 с.
676. Мухамедрахимов Р.Ж. Формы взаимодействия матери и младенца // Вопросы психологии. 1994. № 6.
677. Мясичев В.Н. Дружба и вражда в их социально-психологической значимости // Социальная психология личности. Л.: Знание, 1974. С. 13–20.
678. Мясичев В.Н. Психология отношений: Избранные психологические труды. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2003. 399 с.
679. Навайтис Г.А. Исследование процесса взаимодействия в группе операторов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л.: ЛГУ, 1979.
680. Нагайцева С.В. Система организации и проведения деловых игр в учебном процессе специализации волейбола. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1997. 21 с.
681. Нагорнова У.А. Социокультурное значение технических средств массовой коммуникации в жизнедеятельности современного общества: На примере телевидения. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1997. 16 с.
682. Назаров А.И. Опыт исследования координации группового управления. М.: МГУ, 1970. 69 с.
683. Назарова М.П. Социальная память как предмет философского исследования // II Межвуз. научно-практич. конф. студентов и молодых ученых Волгоградской области. Волгоград, 1995. Вып. 1. С. 39–41.
684. Найденов М.И. Групповая рефлексия в решении творческих задач при различной степени готовности к интеллектуальному труду. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1989. 18 с.



685. Нартова-Бочавер С.К. Психология личности и межличностных отношений: Учебн. пособие для учащихся гуманитар. специальностей. М.: Эксмо-Пресс, 2001. 416 с.
686. Насенкова И.М. Воспитание эмпатической культуры старшеклассников в процессе организации деловых игр. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань, 1997. 17 с.
687. Науменко А.И. Особенности социальной перцепции внутригрупповой интеграции и межгрупповой дифференциации (По материалам социально-психологического исследования межэтнических отношений в Литве и Белоруссии). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1992. 18 с.
688. Наумов А.И. Деловые игры. М.: Правда, 1984. 48 с.
689. Научно-технический прогресс и социально-психологические условия жизнедеятельности в коллективах различного типа: Препринт научн. докл. А.: ИСЭП АН СССР, 1988. 52 с.
690. Немов Р.С. Психологические условия и критерии эффективности работы коллектива. М.: Знание, 1982. 64 с.
691. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива. М.: Педагогика, 1984. 201 с.
692. Немчина В.И. Социокоммуникативная совместимость. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Ростов н/Д, 1997. 30 с.
693. Никитина И.Ю. Роль экономического мышления в социальном развитии производительного коллектива. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Минск, 1989. 20 с.
694. Никифоров В.Е., Качан В.Я. Методологические основы коллективной деятельности: Опыт, проблемы. Рига: ЛатНИИНТИ, 1987. 59 с.
695. Николаев В.В. Развитие коллективности — необходимое условие повышения трудовой активности при социализме. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Л., 1989. 18 с.
696. Николаева Е.И. Я в мире других: Книга для размышления. СПб.: Спец. лит., 2003. 64 с.
697. Николов Л. Структуры человеческой деятельности. М.: Прогресс, 1984. 176 с.
698. Новиков В.В. Социально-психологические проблемы организации комплексных рабочих бригад // Социально-психологические проблемы производственного коллектива / Отв. ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1983. С. 92—100.
699. Новиков Д.А., Чхартшвили А.Г. Рефлексивные игры. М.: СИНТЕГ, 2003. 147 с.
700. Новиков М.А. Коммуникативные структуры и эффективность групповой деятельности операторов // Вопросы психологии. 1970. № 4.
701. Новиков М.А. Психофизиологические и экпсихологические аспекты межличностного взаимодействия в автономных условиях // Проблема общения в психологии / Отв. ред. Б.Ф. Ломов. М.: Наука, 1981. С. 67—98.
702. Новожилов А.М. Социальные группы как объекты и субъекты политики: Учебн. пособие. М.: МИИТ, 2002. 66 с.
703. Нор Е.Ф. Групповые формы учебной деятельности как средство развивающегося обучения младших школьников. Дис. ... канд. пед. наук. Киев, 1997. 187 с.

704. Носуленко В.Н. Динамика процесса совместной оценки сигналов // Психол. журнал. 1980. Т. 1. № 6. С. 71-79.
705. Обласова О.В. Ролевые функции и условия их принятия участниками совместной мыслительной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Барнаул, 2002. 23 с.
706. Обозов Н.Н. Аппаратурный метод исследования срабатываемости и совместимости людей // Методы социальной психологии. Л., 1977. С. 161-164.
707. Обозов Н.Н. К вопросу оптимальной совместимости психомоторных функций в групповой деятельности // Человек и общество. Л.: Изд-во АГУ, 1969. С. 144-148. Вып. V.
708. Обозов Н.Н. Межличностные отношения. Л.: АГУ, 1979. 150 с.
709. Обозов Н.Н. Модель регуляции совместной деятельности // Социальная психология: История. Теория. Эмпирические исследования / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Л.: Изд-во АГУ, 1979. С. 125-139.
710. Обозов Н.Н. Психические процессы и функции в условиях индивидуальной и совместной деятельности // Проблема общения в психологии / Отв. ред. Б.Ф. Ломов. М.: Наука, 1981. С. 24-45.
711. Обозов Н.Н. Психология малых групп и коллективов // Социальная психология: История. Теория. Эмпирические исследования / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Л.: Изд-во АГУ, 1979. С. 121-174.
712. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. Киев: Лыбидь, 1990. 191 с.
713. Обозов Н.Н. Психология совместной деятельности. СПб.: Академия психологии, предпринимательства и менеджмента, 1997. 64 с.
714. Обозов Н.Н. Совместимость и срабатываемость людей. СПб.: Облик, 2000. 212 с.
715. Обозов Н.Н., Обозова А.Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости // Вопросы психологии. 1981. № 6. С. 91-101.
716. Обозов Н.Н., Овчинников В.С. Установка для исследования сенсомоторной совместимости // Электроника и спорт. Л, 1968. С. 14-26.
717. Оботурова И.А. Экспериментально-психологическое исследование коллективизма. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1974.
718. Обучающие игры в системе непрерывного образования: Материалы респ. науч.-метод. семинара. Минск: БГУ, 1991. 187 с.
719. Обучение лекторов: Активные формы: Практикум, деловые игры / Сост. А.С. Логинова. М.: Знание, 1989. 61 с.
720. Общение и его влияние на развитие психики дошкольников / Под ред. М.И. Лисиной. М., 1974.
721. Общение и оптимизация совместной деятельности / Под ред. Г.М. Андреевой, Я.Яноушека. М.: Изд-во МГУ, 1987. 302 с.
722. Огарь И.В. Социально-философский анализ проблемы взаимодействия социальной группы и власти. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Барнаул, 1995. 18 с.
723. Ожиганова Г.В. Подражание поведению взрослого как механизм формирования креативности у детей. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1999.
724. Ойстер К. Социальная психология групп. Пер. с англ. СПб.: Прайм-Еврознак; М.: ОЛМА-ПРЕСС, 2004. 224 с.

725. Оконешникова О.В. Методика изучения согласованности представлений о совместной деятельности управленческого коллектива // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: Диагностика и воздействие / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: Изд-во ИП АН СССР, 1990. С. 133–153.
726. Олефир В.А. Психологическая совместимость в спортивных группах и командах. Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1994. 158 с.
727. Олефир Н.А. Межличностные отношения в студенческих группах с различным этническим составом (этнополитический аспект). Автореф. дис. ... канд. полит. наук. Харьков, 1995. 22 с.
728. Оловникова Н.Г. Сравнительный анализ педагогического общения и межличностных отношений в старших классах общеобразовательной школы и бригадах УПК. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Минск, 1985. 18 с.
729. Ольшанский В.Б. Проблемы психологии коллектива // Социальная психология / Под ред. Г.П. Предвечного, Ю.А. Шерковина. М., 1975. С. 244–273.
730. Ольшанский В.Б. Социально-психологический климат в коллективе // Социальная психология / Под ред. Г.П. Предвечного, Ю.А. Шерковина. М., 1975. С. 260–274.
731. Ополев В.Т. Методологическая рефлексия и проблемы коллективного творчества в науке и технике // Модели рефлексии. Новосибирск, 1995. С. 190–196.
732. Оптимизация трудовой деятельности производственного коллектива (Социально-психологический аспект) / Отв. ред. Б.С. Марьенко. Киев: Наукова думка, 1983. 126 с.
733. Организаторские способности и их развитие / Под ред. И.А. Френкеля и др. Курск, 1967. 191 с.
734. Организационно-деятельностная игра как форма развития личности слушателя: Методич. рекомендации / Разраб. Н.А. Карп, Е.В. Леонихина. М., 1991. 25 с.
735. Организационно-управленческий тренинг. Методы выработки коллективных решений: Методич. рекомендации / Сост. В.В. Ходырев и др. СПб.: СПбГТУ, 1992. 43 с.
736. Орехов А.В. Механизм согласования интересов администрации и наемных работников предприятия при управлении рентабельностью продукции. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Н. Новгород, 2001. 22 с.
737. Орлинкова Н.В. Тип темперамента и стиль совместной учебной деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тбилиси, 1989. 17 с.
738. Орозова Г. Ценностно-нормативная мотивация деятельности научных групп // Методология качественного подхода в социологических исследованиях. М., 1994. С. 147–159.
739. Осипов Е.М. Управленческие команды в современных организациях. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2000. 18 с.
740. Осипова А.А. Введение в практическую психокоррекцию: групповые методы работы. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2000. 232 с.
741. Осипова Г.Ф. Психологические проблемы внедрения бригадных форм организации труда в промышленности // Психол. журнал. 1985. Т. 6. № 1. С. 105–112.
742. Осипова Н.Ф. Первичный студенческий коллектив как субъект формирования личности специалиста. Дис. ... докт. филос. наук. Харьков, 1992. 380 с.

743. Основы конструктивного общения: Хрестоматия / Сост. Т.Г. Григорьева, Т.П. Усольцева. 2-е изд. Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1999. 205 с.
744. Основы организаторской и воспитательной работы в трудовом коллективе: Конспект лекций / Сост. Г.А. Лисовик. Киев: УМКВО, 1991. 144 с.
745. Островский Д.И. Особенности формирования групповых интересов в современной России // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 7. Философия. 1998. № 5. С. 98 – 108.
746. Отношения коллективности, типы коллективов и проблемы управления развитием коллективности: Тезисы докл. науч.-практ. конф. / Отв. ред. З.И. Файнбург. Пермь, 1988. 150 с.
747. Очнева Т.М. Феномен мифа в системах человеческой жизнедеятельности. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Волгоград, 1999. 23 с.
748. Павлова Н.Д. Полилог как совместная деятельность по переработке речевой информации // Современные модели психологии речи и психолингвистики. М. ИПАН, 1990. С. 61 – 76.
749. Павлович П.А. Человеческая воля и воля социальная // Конференция «Социальное бытие, человеческое бытие». СПб.: СПбГУ, 1993. С. 79 – 82.
750. Пак В.А. Социально-психологический климат в малой спортивной группе как условие развития личности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1999. 25 с.
751. Палицын В. Социально-психологические резервы роста производительности труда в бригаде // Соц. труд. 1979. № 8. С. 92 – 98.
752. Паниотто В.И. Структура межличностных отношений. Киев: Наукова думка, 1975. 128 с.
753. Панкратов В.Н. Психология успешного взаимодействия: Практич. рекомендации. М.: Твор. центр Сфера, 1999. 123 с.
754. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности: Учебн. пособие. СПб.: Общ-во «Знание»; Союз, 2001. 493 с.
755. Папир О.О. Особенности общения и взаимодействия детей-лидеров со сверстниками в сюжетно-ролевых играх (старший дошкольный возраст). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1993. 21 с.
756. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат трудового коллектива. Л.: Общ-во «Знание» РСФСР. Ленингр. орг., 1981. 16 с.
757. Пашкова Ю.А. Развитие познавательных способностей учащихся средствами интеллектуальных и социально-психологических тренингов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ставрополь, 2000. 22 с.
758. Пашута Н.Т., Куликов Г.Т. Коллективные формы организации труда. Киев: Политиздат Украины, 1983. 175 с.
759. Перельгина Е.Б. Оптимизация процесса формирования имиджа как феномена интересубъектного взаимодействия. М.: Интеллект-Центр, 2003. 320 с.
760. Пермяков А.А. Коллективный труд школьников и его воспитательные возможности. М., 1961.
761. Перре-Клермон А.-Н. Роль социальных взаимодействий в развитии интеллекта детей. М.: Педагогика, 1991.
762. Петина Т.М. Самоуправление производственных коллективов: объективные и субъективные факторы повышения его эффективности. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Куйбышев, 1990. 15 с.
763. Петров В.Н. Организация этических отношений в трудовом коллективе. М.: Кадры, 1997. 32 с.

764. Петрова Г.Д. Особенности жизнедеятельности спасателей в экстремальных условиях. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 1994. 24 с.
765. Петрова Г.И. Красота как способ жизни (Эстетический анализ жизнедеятельности декабристов). Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Свердловск, 1991. 17 с.
766. Петрова Н.В. Педагогическое проектирование совместной деятельности преподавателя и студентов как фактор совершенствования профессионально-творческой подготовки студентов высших учебных заведений. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Челябинск, 1998. 18 с.
767. Петрова Н.И. Развитие диалогического общения через деловые игры: Учебн. пособие. Н. Новгород: ВГАВТ, 1999. 22 с.
768. Петровская Л.А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг. М.: Изд-во МГУ, 1989. 216 с.
769. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М.: Изд-во МГУ, 1982. 168 с.
770. Петровский А.В. Деятельностный подход в социально-психологическом исследовании // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1978. № 4. С. 3–10.
771. Петровский А.В. К построению социально-психологической теории коллектива // Вопросы философии. 1973. № 12.
772. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. М.: Политиздат, 1982. 255 с.
773. Петровский А.В. Опыт построения социально-психологической концепции групповой активности // Вопросы психологии. 1973. № 5.
774. Петровский А.В. О некоторых феноменах межличностных взаимоотношений в коллективе // Методология и методы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1977. С. 136–147.
775. Петровский А.В. О социально-психологической концепции групповой активности // Вопросы психологии. 1973. № 5. С. 3–17.
776. Петровский А., Шпалинский В. Социальная психология коллектива. Каунас: Швиеса, 1983. 184 с.
777. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива. М.: Просвещение, 1978. 176 с.
778. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе: Методика развития компетентности в общении в группах от 40 до 100 человек. М.: Акад. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. 248 с.
779. Петрушин С.В. Секреты открытого общения. 2-е изд. Казань: Новое знание, 2001. 104 с.
780. Петрушин С.В. Социально-психологический тренинг в многочисленной группе как средство развития компетентности в общении. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Казань, 1995. 21 с.
781. Пидкасистый П.И., Хайдаров Ж.С. Технология игры в обучении и развитии. М., 1996.
782. Пилипенко В.Е. Социальная эффективность совершенствования коллективности труда. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Киев, 1988. 17 с.
783. Пилипенко В.Е., Савченко Б.Г. Организация. Труд. Эффективность. Киев: Наукова думка, 1991. 131 с.
784. Пирожков В.Ф. Психология бригадного подряда. М.: Общ-во «Знание» РСФСР, 1985. 40 с.
785. Платов В.Я. Деловые игры: Разработка, организация, проведение: Учебник. М.: ИПО Профиздат, 1991. 191 с.



786. Платонов К.К. Общие проблемы теории групп и коллективов // Коллектив и личность / Под ред. К.К. Платонова. М.: Наука, 1975. С. 3–17.
787. Платонов К.К. О процессе самоукрепления коллектива // Коллектив и личность / Под ред. К.К. Платонова. М.: Наука, 1975. С. 87–96.
788. Платонов К.К., Казаков В.Г. К истории социально-психологического исследования производственных бригад // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. С. 47–59.
789. Платонов Ю.П. Коллективность труда и воспитание: Новые подходы к трудовому воспитанию личности. Л.: Ленингр. орг. общ-ва «Знание» РСФСР, 1990. 18 с.
790. Платонов Ю.П. Психологические аспекты делового общения в студенческих отрядах. Сыктывкар, 1985. 20 с.
791. Платонов Ю.П. Психологические основы коллективной деятельности. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. Л., 1991. 35 с.
792. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности: Теоретико-методологический аспект. Л.: Изд-во АГУ, 1990. 184 с.
793. Платонов Ю.П. Социально-психологические аспекты воспитания в студенческом трудовом коллективе. Л., 1990. 66 с.
794. Платонов Ю.П. Студенческие отряды: Психологические очерки. Л.: Лениздат, 1988. 176 с.
795. Побережная С.В. Личностно-психологическая детерминация высказывания в разных ситуациях общения. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Иркутск, 2001. 22 с.
796. Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения / Отв. ред. В.Д. Патрушев. М.: Ин-т социологии РАН, 1999. 143 с.
797. Подготовка преподавателей производственно-экономического обучения кадров к общению с аудиторией методом социально-психологического тренинга: Методич. рекомендации. М., 1990. 26 с.
798. Поддубный С.Е. Влияние личностных свойств и психических состояний на интрагрупповую совместимость операторов в экстремальных условиях // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 1996. С. 47–53.
799. Поддубный С.Е. Индивидуально-психологические факторы совместимости личности и малой группы. Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 174 с.
800. Поддубный С.Е. Межличностные отношения и психологическая совместимость. Оптимальное комплектование коллективов // Основы профессионального психологического отбора кадров. М., 1995. С. 274–287.
801. Поддубный С.Е. Методика диагностики совместимости личности и малой группы // Методики социально-психологической диагностики личности и группы / Отв. ред. А.А. Журавлев, В.А. Хащенко. М.: ИП АН СССР, 1990. С. 21–29.
802. Поддубный С.Е. Программа исследования взаимного влияния эффективности совместной деятельности и совместимости личности и малой группы // Методики социально-психологического исследования личности и малых групп / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Журавлева. М.: ИП РАН, 1995. С. 154–161.



803. Поддубный С.Е., Власова Н.Н. Алгоритм исследования феномена межличностной психологической совместимости // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во ИП РАН, 2002. Ч. 2. С. 212–232.
804. Поддьяков А.Н. Исследовательское поведение: Стратегии познания, помощь, притиводействие, конфликт. М.: МГУ, 2000.
805. Поддьяков А.Н. Педагогика сотрудничества и педагогика противодействия // Психологическая наука и образование. 1998. № 3–4. С. 5–12.
806. Поддьяков А.Н. Противодействие обучению и развитию другого субъекта // Психол. журнал. 2004. № 3. С. 61–70.
807. Поддьяков А.Н. Противодействие обучению конкурента и «троянское» обучение в экономическом поведении // Психология. Журнал высшей школы экономики. 2004. Т. 1. № 3. С. 65–82.
808. Подорога В.Я. Социально-психологический анализ поведения группы в стрессовых ситуациях // Социально-психологические проблемы личности и коллектива школьников и студентов / Под ред. А.И. Уманского. Ярославль, 1976.
809. Подорога В.Я. Экспериментальное изучение влияния напряженных ситуаций на групповую деятельность старшеклассников. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 1973.
810. Позняков В.П. Динамика межгрупповых отношений в трудовом коллективе в условиях организационно-экономического нововведения. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1991. 23 с.
811. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность субъектов экономической деятельности в условиях разных форм собственности // Психол. журнал. 2000. Т. 21. № 6. С. 38–50.
812. Поликарпов В.А. Формирование межличностных отношений в процессе диалогического решения мыслительных задач // Психол. журнал. 1989. Т. 10. № 3. С. 74–78.
813. Поляновский В.С. Историческая память в этническом самосознании народов // СоцИс. 1999. № 3. С. 11–20.
814. Пономарев Я.А., Гаджиев Ч.М. Особенности общения в творческом коллективе // Вопросы психологии. 1986. № 6. С. 77–86.
815. Пономарев Я.А., Гаджиев Ч.М. Психологические механизмы группового (коллективного) решения задач // Исследование проблем психологии творчества. М.: Наука, 1983. С. 279–285.
816. Попова А.А. Возрастание роли трудовых коллективов в преодолении негативных явлений в сознании и поведении людей. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1989. 24 с.
817. Попова О.С. Понимание старшими школьниками норм совместной трудовой деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Минск, 1991. 16 с.
818. Поршнева Т.А. Развитие производственной активности трудового коллектива в процессе социалистического соревнования (Теоретико-методологические проблемы конкретно-социологического исследования). Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Минск, 1984. 20 с.
819. Потемкин В.К. Методологические основы развития коллективных форм организации труда в промышленности: Препринт науч. докл. А.: ИСЭП АН СССР, 1988. 49 с.

820. Потемкин В.К., Когер К.Э., Эленурм Т.В. Вопросы теории и практики совершенствования коллективных форм организации труда и социалистического соревнования: Препринт науч. докл. Л.: ИСЭП АН СССР, 1986. 30 с.
821. Потеряхин А.А. Психология управления. Основы межличностного общения. Киев: Вира-Р, 1999. 381 с.
822. Почебут А.Г., Тимофеев Ю.Т. Социально-психологические особенности развития бригадных форм организации труда // Вестник АГУ. Экономика. Философия. Право. 1984. Вып. 1. № 5. С. 61–67.
823. Практикум по социально-психологическому тренингу / Под ред. Б.Д. Парыгина. 3-е изд. СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 2000. 350 с.
824. Пранов П.С. Психологические аспекты бригадной организации труда // Психол. журнал. 1984. Т. 5. № 4. С. 46–50.
825. Предприниматель-3: Деловая игра. М.: Моск. орг. общ-ва «Знание» РФ, 1992. 48 с.
826. Применение инженерных имитационных игр для моделирования деятельности коллективов / Под общ. ред. Г.В. Дружинина. М.: МИИТ, 1990. 95 с.
827. Проблема общения в психологии / Отв. ред. Б.Ф. Ломов. М.: Наука, 1981.
828. Проблема субъекта в психологической науке / Отв. ред. А.В. Брушлинский, М.И. Воловикова, В.Н. Дружинин. М.: Академический проект, 2000. 320 с.
829. Проблемы деятельности ученого и научных коллективов. Л.: Ленингр. отд-ние Ин-та истории естествознания и техники АН СССР, 1969.
830. Проблемы жизнедеятельности человека и общества / Отв. ред. Е.А. Гусева. СПб.: СПбГИЭУ, 2001. 163 с.
831. Проблемы повышения эффективности бригадной формы организации труда в промышленности. М., 1986.
832. Проблемы применения коллективных и коллегиальных форм управления на предприятиях (в объединениях). Таллин, 1980. 203 с.
833. Программа проектирования развивающей социальной среды (социального оазиса) и подготовки молодежных лидеров / Науч. ред. А.С. Ткаченко. Курск: КГПУ, 2001. 39 с.
834. Проектирование и организация проведения деловых игр в технологическом вузе: Учебн. пособие. Казань: КГТУ, 2000. 48 с.
835. Прокофьев Г.А., Новиков В.В. Экономический и социально-психологический эффект труда в бригаде // Соц. труд. 1978. № 4. С. 139–141.
836. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг в школе. М.: ЭКСМО-Пресс, 2001. 638 с.
837. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения. М.: Общ-во «Знание» РСФСР, 1991. 45 с.
838. Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе: Методич. описания и комментарии. СПб.: Речь, 2001.
839. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1979. 239 с.
840. Психологические аспекты совместной деятельности и общения / Под ред. А.С. Чернышева. Курск: Изд-во КГПИ, 1990.
841. Психологические исследования общения / Под ред. Б.Ф. Ломова. М.: Наука, 1985.

842. Психологические основы общения: Методич. пособие / Сост. Н.Ш. Валеева, И.Н. Путин. Казань: КГТУ, 2003. 75 с.
843. Психологические особенности регуляции межличностных отношений в трудовых коллективах: Методич. рекомендации / Подгот. Я.И. Украинский. Киев: Общ-во «Знание» УССР, 1986. 15 с.
844. Психологические проблемы бытия человека в современном обществе. Проблемы гуманизации процесса обучения и воспитания: Материалы межвуз. науч.-практ. конф. / Под ред. Е.М. Разумовой. Магнитогорск: Магнитог. гос. ун-т, 2001. 210 с.
845. Психологические проблемы бытия человека в современном обществе. Проблемы социализации личности в современном обществе: Материалы науч.-практ. конф. / Под ред. С.Н. Козловской, Е.М. Разумовой. Магнитогорск: Магнитог. гос. ун-т, 2000. 88 с.
846. Психологические проблемы повышения эффективности деятельности производственных коллективов. Курган, 1981. 271 с.
847. Психологический практикум. Межличностные отношения: Методич. рекомендации / Сост. И.Б. Дерманова, Е.В. Сидоренко. СПб.: Речь, 2003. 40 с.
848. Психология индивидуального и группового субъекта / Под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Володиной. М.: ПЕРСЭ, 2002. 368 с.
849. Психология коллективной деятельности. Киев, 1977.
850. Психология совместного труда детей: Книга для воспитателя детского сада, учителя / Под ред. Я.А. Коломинского. Минск: Народная асвета, 1987. 94 с.
851. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Социум; Изд-во ИП РАН, 2001. 288 с.
852. Пути оптимизации взаимоотношений в руководящей группе среднего ПТУ: Методич. рекомендации / Разраб. М.Г. Роговым. М.: АПН СССР, 1985. 35 с.
853. Путляева А.В., Сверчкова Г.Т. Особенности познавательной деятельности в ситуациях непосредственного общения // Мышление: Процесс, деятельность, общение. М.: Наука, 1982. С. 170–212.
854. Пыжикова Ж.В. Становление автономии личности старшеклассника в условиях социально-психологического тренинга. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1999. 23 с.
855. Пызин В.А. Согласованность интересов субъекта профессиональной политической деятельности. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 1990. 22 с.
856. Радвилас В.С. Психологические особенности бригадного метода организации труда в условиях массового производства // Психол. журнал. 1981. Т. 2. № 3. С. 143–145.
857. Радельчук Г.И. Средства, модели и технология автоматизированного группового обучения. Дис. ... канд. техн. наук. Киев, 2001. 195 с.
858. Рай А. Развитие навыков эффективного общения. Пер. с англ. М.: Питер, 2002. 284 с.
859. Рамзес В. Судьбы группизма и трудовая мотивация // Япония: Лики страны в разные времена. М., 1994. С. 182–217.
860. Раппопорт А.Н. Управленческая команда: Становление, деятельность, развитие. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 1997. 26 с.

861. Рассказова Н.П. Применение метода анализа экспертных оценок к изучению социально-психологических отношений в научном коллективе // Математические методы в исследованиях индивидуальной и групповой деятельности. М., 1990. С. 149 – 163.
862. Растяйников А.В. Роль рефлексии в динамике имплицитных представлений о групповом решении творческих задач. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. 24 с.
863. Растяйников А.В., Степанов С.Ю., Ушаков Д.В. Рефлексивное развитие компетентности в совместном творчестве. М.: ПЕР СЭ, 2002. 319 с.
864. Ратников А.С. Коллектив как социальная общность. М., 1978.
865. Ратушина Е.В. Комплектование парно-групповых составов спортивной акробатики на основе учета совместимости индивидуально-психологических особенностей партнеров. Дис. ... канд. пед. наук. Омск, 1998. 146 с.
866. Резников В.Е. Отношение к руководителю как фактор эффективности управленческого взаимодействия в молодежном производственном коллективе. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 20 с.
867. Рекомендации о порядке избрания советов трудовых коллективов, проведения выборов руководителей и конкурсов на замещение должностей специалистов государственных предприятий (объединений). Ташкент: Мехнат, 1988. 30 с.
868. Рекомендации по применению деловых игр и конкретных ситуаций, разработанных в различных ИПК СССР: Метод. разраб. Л.: ИПК СП, 1980. 41 с.
869. Рекомендации по совершенствованию коллективности в бригадах и решению социально-психологических проблем / Отв. ред. Н.Ф. Карпенко. Киев, 1985. 91 с.
870. Решетниченко А.В. Социально-психологические факторы повышения эффективности воспитательной деятельности в трудовых коллективах. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1988. 22 с.
871. Рибарова Е.Т. Первичный трудовой коллектив как субъект управления социально-экономической деятельностью. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1989. 25 с.
872. Робер М., Тильман Ф. Психология индивида и группы. Пер. с франц. Предисл. А.В. Толстых. М.: Прогресс, 1988.
873. Рогов Е.И. Психология общения. М.: Владос, 2001. 334 с.
874. Розанова Л.В. Математическое моделирование социального взаимодействия в малых группах. Автореф. дис. ... канд. физ.-матем. наук. Тюмень, 2004. 19 с.
875. Роль трудовых коллективов в повышении эффективности производства / Отв. ред. В.Г. Леонтьев. Новосибирск, 1984. 92 с.
876. Романов К.М. Психология межличностного познания. Саранск: Изд-во Морд. ун-та, 1993. 147 с.
877. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. СПб.: Речь, 2002. 174 с.
878. Ронгинский М.Ю. Игровые элементы активного обучения: социально-психологический тренинг. Л.: Ленингр. орг. общ-ва «Знание» РСФСР, 1991. 15 с.
879. Рубцов В.В. Основы социально-генетической психологии. М.: Воронеж: МОДЭК, 1996.
880. Рубцов В.В. Роль кооперации в развитии интеллекта детей // Вопросы психологии. 1980. № 4. С. 79 – 89.

881. Рубцов В.В. Совместная учебная деятельность в контексте проблемы соотношения социальных взаимодействий и обучения // Вопросы психологии. 1998. № 5. С. 49–59.
882. Рудестам К.Э. Групповая психотерапия: Психокоррекционные группы: Теория и практика / Общ. ред. и вступ. ст. Л.А. Петровской. 2-е изд. М.: Прогресс-Универс, 1993. 368 с.
883. Рудик П.А. Личность и коллектив в спортивной деятельности. М., 1975.
884. Рудницкая Т.Н. Социально-психологические аспекты руководства в условиях бригадных форм организации труда // Социальное развитие: Теория и практика. М., 1982. С. 141–147.
885. Румянцева В.И. Исследование функций лидерства в групповой деятельности // Личность и деятельность (Экспериментальная и прикладная психология). Л.: АГУ, 1982. Вып. 11. С. 123–133.
886. Румянцева В.И. Общение в экстремальных условиях взаимосвязанной деятельности группы. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1975.
887. Русалинова А.А. Влияние взаимоотношений между мастером и учащимися на формирование коллектива учебной группы ПТУ. М., 1968.
888. Русалинова А.А. Некоторые вопросы формирования взаимоотношений в производственных группах // Человек и общество. Л.: Изд-во АГУ, 1972. Вып. X. С. 94–102.
889. Русалинова А.А. Социально-психологические основы бригадной организации труда // Бригадная организация труда: состояние и перспективы. М.: Профиздат, 1986. С. 93–115.
890. Русалинова А.А. Теория коллектива в советской психологии // Социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Л., 1979.
891. Рыбников В.Ю. Психологическая совместимость специалистов экстремального профиля (Основы теории и практики квалиметрии). Вып. 3. 2001. 67 с.
892. Рыбникова Е.Е. Способы выражения категории совместности в древнерусском и современном русском языке. Автореф. дис. ... канд. филол. наук. Кемерово, 1999. 20 с.
893. Рыжов А.В. Роль взаимопомощи в организации внутрибригадного соревнования // Психол. журнал. 1985. Т. 6. № 2. С. 59–63.
894. Рюмшина Л.И. Ценностно-смысловой подход к общению (Теоретико-методическое обоснование). Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2004. 175 с.
895. Рябцев В.К. Развитие рефлексивных способностей в процессе профессионализации средствами организационно-деятельностной игры. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1995. 18 с.
896. Савчук Р.Н. Мотивация труда работников совместных предприятий. Дис. ... канд. социол. наук. Киев, 1996. 167 с.
897. Садыкова Н.У. Коллективная познавательная деятельность и воспитание школьников: Методич. рекомендации. Астрахань: АГПУ, 2000. 20 с.
898. Саенко Ю.В. Педагогические условия совершенствования совместной деятельности учителя и школьного психолога. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Таганрог, 2000. 18 с.
899. Сазонова Н.П. Влияние индивидуального и группового статуса на социализацию личности старших школьников. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1995.



900. Сазонова С.Д. Формирование адаптивных установок старшеклассников в процессе группового взаимодействия. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2001. 23 с.
901. Салтовский И.А., Куприянчук Н.А. Социалистическая дисциплина труда — важная предпосылка стабилизации жизнедеятельности производственных коллективов. Киев: Общ-во «Знание» УССР, 1984. 15 с.
902. Самитов В.З. Творческая направленность процесса совместной деятельности педагога и студента как условие становления личностных качеств музыканта-исполнителя (на индивидуальных занятиях в классе специального инструмента). Автореф. дис. ... канд. искусствоведения. Киев, 1992. 18 с.
903. Самойлов Н.Г. Проблема десинхронизации в управлении эффективностью жизнедеятельности субъекта. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2000. 23 с.
904. Самойлова И.Г. Интегральный тип информационного метаболизма малой группы в производственной организации. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1996. 25 с.
905. Самосудов М.В. Теоретические аспекты формирования и практика использования коллективных руководящих органов для снижения рисков субъектов внешнеэкономической деятельности. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2002. 25 с.
906. Самоукина Н.В. Организационно-обучающие игры в образовании: Практическое руководство. М.: Народное образование, 1996. 112 с.
907. Самохвалов Д.С. Исследование групповых процессов в психоистории. Автореф. дис. ... канд. ист. наук. Минск, 2000. 18 с.
908. Самсонов В.Ю., Журавлев А.А. Динамика становления производственных бригад и методов руководства // Психолого-педагогические проблемы мотивации учебной и трудовой деятельности. Новосибирск, 1985. С. 217 — 220.
909. Самсонова Е.Ю. Репрезентация общих умственных способностей в индивидуальном и групповом сознании. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1994. 16 с.
910. Сарычев С.В., Чернышев А.С. Социально-психологические аспекты надежности группы в напряженных ситуациях совместной деятельности. Курск: Изд-во КГПУ, 2000. 180 с.
911. Сатылганов Ж.Р. Философско-методологические проблемы физического совершенствования и психологической совместимости людей в сфере быта. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Фрунзе, 1990. 19 с.
912. Седых А.М. Управленческая команда в системе управления холдингом. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1998. 18 с.
913. Сеидов С.И. Направленность личности как предпосылка творческой активности в группе. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1989.
914. Секач М.Ф. Применение психической саморегуляции для повышения эффективности групповой деятельности. Киев, 1993.
915. Секун В.И. Индивидуально-психологические особенности и взаимоотношения студентов: Опыт социально-психологического исследования. Минск: Высш. шк., 1976. 188 с.
916. Селезнева Е.В. Общение как среда для саморазвития личности. М.: РАГС, 2002. 192 с.



917. Семенов В.Е. Искусство как межличностная коммуникация: (Социально-психологическая концепция). СПб.: СПбГУ, 1995. 200 с.
918. Семенов Е.В. Кооперация деятельности как проблема исторического материализма. Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние. 1983. 176 с.
919. Семиченко В.А. Психология социальных отношений: Модульный курс (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы) для преподавателей и студентов. Киев: Магістр-S, 1999. 167 с.
920. Сенько Т.В. Базисная структура межличностного взаимодействия в старшем дошкольном возрасте. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. СПб., 1992. 40 с.
921. Сенько Т.В. Психология взаимодействия: Учебн. пособие. Ч. 1: Базисная структура межличностного взаимодействия. Минск: Карандашев, 1999. 120 с.
922. Сергиенко С.К. Групповые технологии решения организационно-психологических задач. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2000. 52 с.
923. Сергиенко С.К. Центр оценки: Групповая деятельность, управленческая технология, исследовательская лаборатория. М.: ГУУ, 1999. 184 с.
924. Середа Е.И. Взаимосвязь между личностными особенностями учителя и его отношением к ученикам. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2002. 18 с.
925. Сидоренко Е.В. Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе: Методич. описания и комментарии. СПб.: Речь, 2001. 89 с.
926. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб.: Речь, 2002. 207 с.
927. Сидоренков А.В. Активизация межличностных отношений в учебных группах как средство психолого-педагогического воздействия. Дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 1995.
928. Сизова И.Г. Личность и профессиональная деятельность психолога: социальные представления у различных профессиональных групп. Авто-реф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 1999. 23 с.
929. Силаков А.С. Организованность как фактор адекватности осознания статусных отношений в учебных группах. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1996. 24 с.
930. Силивой В.А. Совместная изобразительная деятельность дошкольников. Минск: Народная асвета, 1992. 76 с.
931. Симонов С.Г. Экономические ритмы жизнедеятельности занятого населения крупного промышленного региона. Автореф. дис. ... докт. социол. наук. Тюмень, 1997. 39 с.
932. Сиягин Ю.В. Взаимосвязь успешности групповой деятельности и личностных особенностей членов группы. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1981.
933. Сиягин Ю.В. Психологические основы формирования руководителем управленческой команды. Дис. ... докт. психол. наук. М., 1997. 464 с.
934. Сиягин Ю.В. Руководитель организации и его команда. М.: РАГС, 1996. 112 с.
935. Скамницкая Г.П. Формирование интеллектуальных умений у будущего учителя на основе использования деловых игр и моделирования ситуаций. Дис. ... канд. пед. наук. М., 1995. 139 с.

936. Скомарцев Н.З., Александров С.В. Деловые игры в торговле: Учебн. пособие. Л.: ЛИСТ, 1982. 47 с.
937. Скрипкина Т.П. Взаимодействие как основание межличностных взаимодействий // Вопросы психологии. 1999. № 5. С. 21 – 30.
938. Скрипченко Т.В. Межличностные отношения в группе как фактор формирования профессиональной направленности учащихся ПТУ. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1991. 24 с.
939. Слаквэ С.П. Психология малой группы: Учебн. пособие. М.: Экзамен, 2004. 157 с.
940. Смирнов А.А. Опыт применения новой методики исследования взаимоотношений в детской группе. Ярославль: ЯрГУ, 1993. 6 с.
941. Смирнова Е.О. Влияние формы общения со взрослым на эффективность обучения дошкольников // Вопросы психологии. 1980. № 5.
942. Смирнова Е.О. Значение концепции общения М.И. Лисиной для отечественной психологии // Вопросы психологии. 1999. № 4. С. 87 – 92.
943. Смирнова Е.О. Проблема общения ребенка и взрослого в работах А.С. Выготского и М.И. Лисиной // Вопросы психологии. 1996. № 6.
944. Смирнова Е.О., Холмогорова В.М. Межличностные отношения дошкольников: Диагностика, проблемы, коррекция. М.: Владос, 2003. 158 с.
945. Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях. М.: Ин-т общегуманитар. исслед., 2002. 176 с.
946. Соболева В.Н. Трудовой коллектив как субъект социального управления и воспитания в новых условиях хозяйствования. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1991. 20 с.
947. Собчик А.Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений: Практич. руководство. СПб.: Речь, 2003. 96 с.
948. Собчик А.Н. Диагностика психологической совместности. Еще раз про любовь: Психолог о любви, о семье, о детях. СПб.: Речь, 2002.
949. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 1997. 142 с.
950. Совместная деятельность: Методология. Теория. Практика / Отв. ред. А.А. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988. 232 с.
951. Совместная деятельность: Методы исследования и управления / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: ИП РАН, 1992. 258 с.
952. Совместная жизнедеятельность малых групп и организаций / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН; Социум, 2001.
953. Современная психология: Состояние и перспективы исследований. Ч. 5. Программы и методики психологического исследования личности и группы / Отв. ред. А. А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 2002.
954. Современные проблемы прикладной социологии и социальной психологии в трудовых коллективах. Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. 369 с.
955. Соловьева А.А., Борисова Н.В. Комплекс деловых игр «Аргументы и контраргументы»: Методич. пособие. М.: ИПКИР, 1991. 79 с.
956. Солодкова А.Ф. Воспитание коллективизма у младших школьников в процессе познавательной деятельности. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Минск, 1984. 16 с.

957. Сорока А.И. Формирование инициативности личности школьника в условиях коллективной творческой деятельности. Дис. ... канд. пед. наук. Харьков, 1996. 151 с.
958. Сорокин А.Ю. Проблема регулирования труда работников совместных хозяйственных организаций // Изв. вузов. Правоведение. Л., 1990. № 5. С. 86 – 89.
959. Сорокина Н.Д. Социальные функции рабочего места и особенности их реализации в условиях бригадно-коллективных форм организации труда. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1988. 24 с.
960. Сосулина Т.В. Интеллигенция как субъект социально-экономических отношений и рынка труда. Саратов: СГТУ, 1999. 33 с.
961. Социальная психология экономического поведения / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1999. 237 с.
962. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во ИП РАН, 1998. 295 с.
963. Социально-психологические аспекты бригадных форм организации труда. Пенза, 1983. 50 с.
964. Социально-психологические аспекты оптимизации жизнедеятельности молодежных групп в изменяющихся социально-экономических условиях / Отв. ред. А.С. Чернышев. Курск: КГПУ, 2000. 338 с.
965. Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во ИП РАН, 1999. 276 с.
966. Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. Е.В. Шорохова, А.Л. Журавлев. М.: Наука, 1987. 214 с.
967. Социально-психологические резервы повышения эффективности деятельности трудового коллектива / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1989. 151 с.
968. Социально-психологические факторы эффективности деятельности бригад / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: ИП АН СССР, 1987. 172 с.
969. Социально-психологический тренинг / Отв. ред. Е.В. Руденский. Новосибирск: НГАЭИУ, 1995. 104 с.
970. Социально-психологический тренинг «Знакомство»: Методич. рекомендации. Великий Новгород: НовГУ, 2003. 40 с.
971. Социально-психологический фактор жизнедеятельности современного российского общества. М., 2000. 108 с.
972. Социальные проблемы становления коллективных форм организации труда / Отв. ред. Е.Ф. Молевич. Куйбышев: КГУ, 1984. 139 с.
973. Социальные проблемы эффективности коллективных форм организации труда / Отв. ред. Е.Ф. Молевич. Куйбышев: КГУ, 1987. 134 с.
974. Сочинко Д.В. Психодинамическая диагностика личности в разных по экстремальности условиях жизнедеятельности // Прикл. психология и психоанализ. М., 2001. № 2. С. 58 – 70.
975. Сочинко Д.В. Расколотый мир: Опыт анализа психодинамики личности человека в экстремальных условиях жизнедеятельности. М.: Per Se, 2002. 303 с.
976. Спасенников В.В. Анализ и проектирование групповой деятельности в прикладных психологических исследованиях. М.: ИП АН СССР, 1992. 202 с.

977. Спасенников В.В. Выбор оптимального варианта комплектования малых групп с учетом совместимости и срабатываемости // Социально-психологические методы практической работы в коллективе: Диагностика и воздействие. М.: Изд-во ИП РАН, 1990. С. 46–58.
978. Спасенников В.В. Комплектование малых групп на основе учета взаимосвязи показателей качества профессиональной подготовки с индивидуальными и групповыми социометрическими индексами // Методы и технические средства психологической диагностики. М.: ИП АН СССР, 1988. С. 154–158.
979. Спасенников В.В., Семанина Н.Н. Способы и устройства для оценки и контроля деятельности малых профессиональных групп (Обзор отечественной и зарубежной патентной информации) // Эргономика. 1991. Вып. 2. С. 78–83.
980. Спасенников В.В., Харченко А.В. Нормирование операторской деятельности на основе использования метода группового учета аргументов // Психологические проблемы подготовки специалистов с использованием тренажных средств. М.: Изд-во ИП АН СССР, 1988. С. 220–226.
981. Средовые условия групповой деятельности / Под ред. Х. Миккина. Таллин: ТПИ, 1988. 234 с.
982. Степанов А., Болдырев С. Деловые отношения и совместимость менталитетов // Политэконом. М., 2000. № 2. С. 115–124.
983. Стульский В.Ф. Возрастание роли общественного контроля в жизнедеятельности производственного коллектива на этапе развитого социализма (На материалах промышленных предприятий Белорусской ССР). Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Минск, 1985. 21 с.
984. Субочева О.Н. Критерии оптимальности межличностных отношений в трудовом коллективе // Человек в системе социокультурных отношений. М., 1997. Вып. 3. С. 227–230.
985. Субочева О.Н. Межличностные отношения в системе общественных связей: Функции и критерии оптимальности // Человек в системе социальных отношений. М., 1996. Вып. 2. С. 110–115.
986. Субочева О.Н. Межличностные отношения в системе управленческой деятельности производственной организацией. Автореф. дис. ... докт. социол. наук. М., 2000. 46 с.
987. Субочева О.Н. Межличностные отношения: их роль в управленческой деятельности производственной организацией. М., 1999. 144 с.
988. Судаков К.В. Информационный феномен жизнедеятельности. М., 1999. 379 с.
989. Суименко Е.И., Тихонов А.М. Один за всех... Рассказ социологов о воспитательной силе коллективного подрада. Киев: Политиздат Украины, 1989. 60 с.
990. Сулейманова Л.А. Ценностные ориентации личности и регуляция взаимоотношений в контактных группах. Баку: Элм, 1989. 104 с.
991. Сухинская Л.А. Возложение и принятие ответственности в условиях групповой деятельности // Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. М.: Педагогика, 1979.
992. Сухобская Г.С. Психологический контакт с аудиторией. Л.: Ленингр. орг. общ-ва «Знание» РСФСР, 1984. 17 с.

993. Суходольский Г.В. О требованиях к психологическому изучению деятельности // *Личность и деятельность* (Экспериментальная и прикладная психология). Л.: АГУ, 1982. Вып. 11. С. 11–20.
994. Суходольский Г.В. Понятийная система психологической теории деятельности // *Психол. журнал*. 1981. № 3. С. 12–24.
995. Суходольский Г.В. Структурно-алгоритмический анализ и синтез деятельности. Л.: Наука, 1976. 120 с.
996. Сухомлинский В.А. Воспитание коллективизма у школьников. М., 1956.
997. Сухотин А.К. Проблема коллективного сознания // *Методология науки*. Томск, 1998. Вып. 3. С. 5–10.
998. Сущков И.Р. Психология взаимоотношений. М.: Акад. проект; Ин-т психологии РАН; Екатеринбург: Деловая кн., 1999. 447 с.
999. Сыров Н.В. Многомерные параметрические модели межличностной перцепции в малых группах: На примере группового решения управленческих задач. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 22 с.
1000. Сысоев Ю.В. Основные функции и типы коллективов: Учебно-методич. рекомендации. М.: МГАФК, 1997. 33 с.
1001. Сысоев Ю.В., Съедин С.И. Теоретические и методические основы формирования и сплочения коллектива в процессе спортивной деятельности. М.: РАЕН, 1998. 185 с.
1002. Сысоева Л.В. Развитие самооценки младших школьников в их совместной деятельности. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1994. 16 с.
1003. Тадж Д. Влияние коммуникации между сверстниками на их развитие // *Вопросы психологии*. 1991. № 1.
1004. Танаев В.П. Методика исследования и оценки эффективности групповой работы // *Надежность и быстродействие человеко-машинных систем*. Ростов, 1983. С. 21–28.
1005. Тарасова Н.А. Психологический анализ процесса слежения при совместной деятельности операторов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1982. 20 с.
1006. Татаркина Н.И. Рекомендации по оптимизации общения: Учебн. пособие. Липецк: Липец. гос. техн. ун-т, 2002. 93 с.
1007. Темирова Т.О. Согласование экономических интересов средствами маркетинга. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ростов н/Д, 2001. 27 с.
1008. Теоретико-методические основы деловых игр в сфере международных экономических отношений: Учебн. пособие / Под ред. Н.Е. Архангельского. М.: МГИМО, 1981. 57 с.
1009. Теоретические и прикладные проблемы психологии педагогического межличностного взаимодействия: Материалы междунар. научно-практич. конф. Минск: БГПУ, 2002. Ч. 1. 254 с.; Ч. 2. 252 с.
1010. Теория и практика развития активных методов обучения. СПб.: СПбИЭИ, 1992. 62 с.
1011. Терентьева Г.Н. Особенности формирования региональным руководителем управленческой команды. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001. 24 с.
1012. Территориальные деловые игры: Учебн. пособие / Сост. В.Ю. Малов. Новосибирск: НГУ, 1986. 82 с.
1013. Тетдоева С.А. Историческая память как социокультурное явление // *Российская культура глазами молодых ученых*. СПб., 1998. Вып. 6. С. 3–12.



1014. Тетерина В.В. Воспитание у старшеклассников добросовестного отношения к труду в процессе производственных и социальных отношений с коллективом базового предприятия. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Минск, 1987. 20 с.
1015. Технология игровой деятельности: Учебн. пособие / Сост. Л.А. Байкова. Рязань: РГПУ, 1994. 117 с.
1016. Тидор С.Н. Психология управления: от личности к команде: Учебн. пособие. Петрозаводск: Фолиум, 1996. 217 с.
1017. Тилавов И.А. Совместная деятельность учителя и родителей в эколого-экономическом воспитании подростков. Дис. ... канд. пед. наук. Термез, 1993. 188 с.
1018. Тимофеев Ю.П. Профессиональное общение и его развитие. Астрахань: Изд-во Астрах. пед. ин-та, 1995. 136 с.
1019. Тимофеева Н.Б., Смирнова Е.Е. Проблемы труда в рамках совместных предприятий // Актуальные проблемы организации труда в условиях перестройки управления экономикой. М., 1989. С. 20 – 29.
1020. Тимощук Е.И. Экспериментальное исследование мотивации групповой деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 1972.
1021. Титаев О.Н. Повышение эффективности функционирования холдинга за счет рационального комплектования управленческих команд. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Тверь, 1999. 21 с.
1022. Титова С.В. Становление смыслополагания у подростков в условиях совместной творческой деятельности с учителем. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1997. 30 с.
1023. Тихомиров И.Я. Право коллектива. Киев: Тэхника, 1988. 94 с.
1024. Тихомирова Т.Н. Влияние семейной микросреды на способности детей: Роль поколений. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2002.
1025. Тлемешок В.Р. Управленческая команда как субъект строительства будущего. Майкоп: МГТИ, 2001. 34 с.
1026. Товбаз Е.Г. Психологические особенности восприятия межличностных отношений в подростковом и юношеском возрасте: Учебно-методич. пособие. Комсомольск-на-Амуре: Комсомольский-на-Амуре гос. педагогический ун-т, 2001. 69 с.
1027. Толмачев Н.Т. Производственная бригада: Роль уровня социально-психологического развития в повышении эффективности ее деятельности. Минск: БелНИИНТИ, 1983. 43 с.
1028. Толочек В.А. Управленческая триада: Психологическая совместимость руководителя и подчиненного // СоцИс. 1993. № 5. С. 69 – 73.
1029. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: Методология разработки и практика проведения. М.: Дашков и Ко, 2002. 358 с.
1030. Трофимова Ю.В. Общий фонд ценностей как результат развития семейных отношений // Человек как самоорганизующаяся психологическая система: Материалы регион. конф. Барнаул: БГПУ, 2000. С. 160 – 166.
1031. Труд и жизнедеятельность в условиях Крайнего Севера / Отв. ред. Н.М. Римащевская, В.В. Пациорковский. М.: ЦЭМИ, 1987. 152 с.
1032. Трудовой коллектив — объект и субъект социального планирования и управления: Тезисы докл. всесоюзн. практич. конф. / Отв. ред. С.Ф. Фролов. М.: Ин-т социол. исслед., 1983. 63 с.



1033. Туровская А.А. Экспериментальное изучение зависимости группового поведения от степени присвоения целей деятельности // Вопросы психологии. 1976. № 2.
1034. Тутовская Н.В. Совместная продуктивная деятельность как фактор формирования эмоциональной регуляции личности школьников. Авто-реф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1988. 20 с.
1035. Тышковский А.В. Организационно-психологические основы проведения групповых дискуссий. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 18 с.
1036. Тышковский А.В. Социальная психология делового общения в групповой дискуссии: Учебн. пособие. М.: ГУУ, 2001. 54 с.
1037. Уманский Л.И. Изучение общественной активности различных групп школьников // Проблемы социальной психологии. М., 1971.
1038. Уманский Л.И. К проблеме психологической оценки «коллективной деятельности» и структуры контактной группы как коллектива // Социально-психологические аспекты общественной активности школьников и студентов. Ярославль, 1975. С. 5–12.
1039. Уманский Л.И. Опыт изучения организаторских способностей школьников // Вопросы психологии. 1963. № 1.
1040. Уманский Л.И. Поэтапное развитие группы как коллектива // Коллектив и личность / Под ред. К.К. Платонова. М.: Наука, 1975. С. 77–87.
1041. Уманский Л.И., Чернышев А.С., Тарасов Б.В. Групповой сенсомоторный интегратор // Вопросы психологии. 1969. № 1. С. 128–130.
1042. Уржа О.А. Интересы социальных групп как предмет социально-управленческого анализа и регулирования // Социальная сфера: состояние и тенденции развития. Вып. 5. Часть 1. М., 1999. С. 44–49.
1043. Урзова Ю.А. Успешность совместной деятельности в учебных группах. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ростов н/Д, 1995. 18 с.
1044. Усенко Е.И. Тенденции развития методов коллективного решения организационных проблем. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 1990. 22 с.
1045. Усманова Э.З. Мотивационно-эмоциональная регуляция мышления в конфликтной ситуации // Вопросы психологии. 1986. № 4. С. 131–136.
1046. Устьянцев В.Б. Историческое сознание и социальная память // Исторические воззрения как форма общественного сознания. Саратов, 1995. Ч. 1. С. 3–10.
1047. Ухин Ю.Ю., Щеглова В.П. Деловая игра «Избирательное распространение информации»: Методич. пособие. М.: ИПКИР, 1981. 87 с.
1048. Ученый и научный коллектив: Социальные аспекты деятельности / Отв. ред. В.Н. Иванов, Н. Яхиял. М.: Прогресс, 1986. 262 с.
1049. Учет индивидуально-психологических особенностей студентов различных этнических групп в процессе обучения / Сост. Ю.В. Павличенко. Карачаевск: КЧГПУ, 1999. 24 с.
1050. Фаас Н.Э. Формирование взаимоотношений дошкольников в процессе изобразительной деятельности в условиях разновозрастной группы (от 3 до 7 лет). Автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1991. 16 с.
1051. Фальковская В.Г. Трансформация жизнедеятельности школьного учителя в изменяющемся обществе: Проблема социостиля. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Минск, 1999. 16 с.

1052. Фатеев Н.М. Социально-психологический климат в коллективах органов внутренних дел: Содержание и методы его изучения. 2-е изд. М., 1991. 75 с.
1053. Фаткин А., Морозова К. Командообразование в организации как фактор эффективности совместной деятельности // Проблемы теории и практики управления. М., 2001. № 1. С. 106—111.
1054. Федоркина А.П. Диалектика общественного, коллективного и индивидуального сознания при социализме. М.: Высш. шк., 1989. 102 с.
1055. Федорова О.К. Традиционные формы коллективного труда в России: социологический анализ. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2002. 26 с.
1056. Федотова Н.Ф. Формирование знаний друг о друге участников совместной деятельности (На материале исследования экспериментальных малых групп). Автореф. канд. дис. А., 1973.
1057. Фесенко Л.А. Некоторые социально-психологические аспекты отношений власти и общества в современной России // Проблемы человека в историческом процессе. Челябинск, 1999. С. 95—99.
1058. Фетискин В.В. Социум в призме деятельности. М.: ВОСХОД-А, 2003. 143 с.
1059. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: Учебн. пособие. М.: Изд-во ин-та психотерапии, 2002. 490 с.
1060. Фетисов Э.Н. Структура и формы деятельности первичного коллектива социалистического промышленного предприятия. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1972.
1061. Филатова Г.Е. Социально-психологический тренинг как средство повышения эффективности психологической подготовки студентов педагогического вуза. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ростов н/Д, 1987. 18 с.
1062. Филиппов А.В., Ильин Г.А. Проблемы совместной деятельности в психологии управления // Вопросы психологии. 1984. № 6. С. 5—15.
1063. Филонов А.Б. Психологические аспекты установления контактов между людьми (Методика контактного взаимодействия). Препринт. Пущино: НЦБИ АН СССР, 1982. 40 с.
1064. Филонов А.Б. Стратегия контактного взаимодействия и проявление личности // Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. Е.В. Шорохова, М.И. Бобнева. М.: Наука, 1976. С. 296—318.
1065. Фишер Р., Браун С. Путь к совместному успеху: Как построить взаимоотношения в процессе переговоров. Пер. с англ. СПб.: Акад. проект, 1997.
1066. Флоровский С.Ю. Личностные факторы регуляции общения в условиях совместной управленческой деятельности. Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1996. 264 с.
1067. Флоровский С.Ю. Некоторые социально-психологические характеристики общения в условиях совместной управленческой деятельности // Психологические проблемы самореализации личности. Краснодар, 1995. С. 138—150.
1068. Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность и общение руководителей: Личностные факторы и механизмы регуляции. Краснодар: МРЦПКП при Кубанск.гос.ун-те; Ярославль: МАПН, 2000. 320 с.

1069. Флоровский С.Ю. Успешность в совместной управленческой деятельности как одна из составляющих интегральной оценки эффективности руководства // Психологические проблемы самореализации личности. Краснодар, 1997. Вып. 2. С. 187–198.
1070. Флоровский С.Ю. Ценностные ориентации как фактор регуляции общения руководителей в условиях совместной управленческой деятельности // Психологические проблемы самореализации личности. Краснодар, 1998. Вып. 3. С. 283–300.
1071. Фоминых В.П. Социально-психологические проблемы внедрения коллективного подряда на селе. Чебоксары: Чуваш. кн. изд-во, 1988. 94 с.
1072. Фопель К. Создание команды: Психологические игры и упражнения. Пер. с нем. М.: Генезис, 2002. 395 с.
1073. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе: Психологические игры и упражнения. Пер. с нем. М.: Генезис, 2002. 336 с.
1074. Хазратова Н.В. Формирование креативности под влиянием социальной микросреды. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1994.
1075. Хакимулина О.Н., Петрушенко А.П. Деловые игры по гуманитарным дисциплинам. Норильск: НИИ, 2000. 80 с.
1076. Ханин Ю.А. Взаимовлияния в процессе игрового взаимодействия волейболистов // Ученые записки ГДОИФК им. П.Ф. Лесгафта. Л., 1970. Т. 13. С. 112–121.
1077. Ханин Ю.А. Межличностное познание в значимой групповой деятельности // Вопросы познания людьми друг друга и самопознания. Краснодар: КГУ, 1977. С. 124–132.
1078. Ханин Ю.А. О регуляции психических состояний в условиях групповой взаимосвязанной деятельности // Социальная психология и социальное планирование. Л.: Изд-во АГУ, 1973. С. 110–116.
1079. Ханин Ю.А. Психология общения в спорте. М.: Физкультура и спорт, 1980. 208 с.
1080. Ханин Ю.А. Психология общения в совместной деятельности. Автореф. дис. ... докт. психол. наук. Л., 1986. 44 с.
1081. Хараш А.У. Принцип деятельности в исследованиях межличностного восприятия // Вопросы психологии. 1980. № 3. С. 20–31.
1082. Харшиладзе М.И. Влияние межличностной установки на групповую деятельность. Тбилиси: Мецниереба, 1982. 95 с.
1083. Хащенко В.А. Влияние социально-психологических свойств совета бригады на эффективность управления производственным коллективом. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1986. 20 с.
1084. Хащенко В.А. Программа комплексного исследования жизнедеятельности личности и группы в экстремальных условиях // Методики социально-психологической диагностики личности и группы. М.: ИПАН СССР, 1990. С. 170–191.
1085. Хащенко В.А. Способы разрешения межличностного конфликта в экстремальных условиях жизнедеятельности // Психол. журнал. 1993. Т. 14. № 3. С. 38–46.
1086. Хащенко Н.Н. Социально-психологические факторы жизнедеятельности личности в условиях постоянного проживания на радиоактивно загрязненных территориях // Современная психология: состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во ИП РАН, 2002. Ч. 2. С. 249–259.

1087. Хащенко Н.Н. Социально-психологические факторы жизнедеятельности личности на экологически неблагоприятных территориях (Чернобыльский след). Дис. ... канд. психол. наук. М., 2002. 190 с.
1088. Хащенко Т.Г. Индивидуальные особенности партнеров в процессе совместного решения задач // Вопросы психологии. 1989. № 3. С. 141 – 144.
1089. Хащенко Т.Г. Психологические особенности включенности личности во взаимодействие при совместном решении мыслительных задач. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1989. 20 с.
1090. Хоанг Т.Т. Особенности межпоколенческого взаимодействия в современных российском и вьетнамском обществах. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2003.
1091. Ходырева Н.В. Инженерно-психологические особенности коммуникаций в совместной деятельности (На примере селекции речи в условиях многоканальной связи). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1988. 16 с.
1092. Хоманс Дж. Социальное поведение как обмен // Современная зарубежная социальная психология: Тексты. М.: Изд-во МГУ, 1984. С. 82 – 91.
1093. Хомяк В.А. Социальная сущность коллективных форм организации труда. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Киев, 1989. 18 с.
1094. Хонин С.М. Индивид как субъект жизнедеятельности. Куйбышев: Изд-во Куйбышев. ф-ла Сарат. ун-та, 1990. 164 с.
1095. Хорева А.В. Методические проблемы определения успешности деятельности научной группы. Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 1991. 17 с.
1096. Хруцкий Е.А. Организация проведения деловых игр. М., 1991.
1097. Хрящева Н.Ю. Психологическая характеристика условий жизни и работы на антарктических станциях // Психология личности и малой группы. Л., 1977. С. 110 – 114.
1098. Царегородцева Л.М. Возникновение и развитие контактов между младенцами. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1983.
1099. Царегородцева Л.М. Исследование контактов между младенцами // Экспериментальные исследования по проблемам педагогической психологии / Под ред. М.И. Лисиной. М., 1979.
1100. Цуканова Е.В. Влияние межличностных отношений на процесс общения в условиях совместной деятельности // Проблема общения в психологии. М., 1981. С. 148 – 167.
1101. Цуканова Е.В., Фрыгина Н.И. О взаимовлиянии специфики общения и межличностных отношений в процессе совместной деятельности / Экспериментальные и теоретические вопросы психологии обучения. Новосибирск, 1979. С. 7 – 15.
1102. Цукерман Г.А. Виды общения в обучении. Томск: Пеленг, 1993.
1103. Цымбал В.В. Психологические условия становления совместного действия со сверстниками у детей дошкольного возраста. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1995. 161 с.
1104. Цыркун Н.А. Развитие настойчивости детей старшего дошкольного возраста в совместной деятельности и общении. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Минск, 1982. 21 с.
1105. Чапулис П.П. Педагогическая коррекция социально-психологического климата самодеятельного художественного коллектива. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Л., 1989. 16 с.

1106. Чарнецкая Р.Т. Психологические условия совместного решения творческих учебно-трудовых задач младшими школьниками. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1990. 17 с.
1107. Частухин А.В., Шеркунов Б.Ф. Организация групповых технологических процессов: Конспект лекций. Темы 1–6. Чебоксары: Изд-во Чувашск. ун-та, 2001. 52 с.
1108. Частухин А.В., Шеркунов Б.Ф. Организация групповых технологических процессов: Конспект лекций. Тема 7. Чебоксары: Изд-во Чувашск. ун-та, 2001. 60 с.
1109. Чекмезов В.И. Состязательность как принцип жизнедеятельности современного общества. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Киев, 1991. 17 с.
1110. Чередов И.М. О принципе оптимального сочетания фронтальной, групповой и индивидуальной работы учащихся на уроке. Омск, 1973.
1111. Чернейко Л.О. Порождение и восприятие межличностных оценок // Филологические науки. М., 1996. № 6. С. 42–53.
1112. Чернов А.Б. Особенности мотивации спортсменов — психологический фактор, определяющий успешность совместной деятельности профессионального спортивного коллектива // Актуальные вопросы социальной теории и практики. Ставрополь, 2001. С. 119–136.
1113. Чернов А.Б. Психологические факторы, обеспечивающие успешность совместной деятельности профессионального спортивного коллектива. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Ставрополь, 2001. 22 с.
1114. Чернов В.Е. Психолого-педагогические основы организаторской и воспитательной работы в трудовых коллективах гражданской авиации: Учебн. пособие для вузов гражд. авиации. Киев: КИИГА, 1990. 79 с.
1115. Чернышев А.С. Гуманизация жизнедеятельности молодежных групп в напряженных социальных условиях // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе / Отв. ред. А.А. Журавлев. М.: Изд-во ИП РАН, 1996. С. 54–58.
1116. Чернышев А.С. К изучению критериев уровня организованности контактной группы // Вопросы психологии коллектива школьников и студентов / Под ред. Л.И. Уманского и др. Курск, 1975.
1117. Чернышев А.С. Лабораторный эксперимент в социально-психологическом исследовании организованности коллектива // Психол. журнал. 1980. № 4. С. 84–94.
1118. Чернышев А.С. Методика экспериментального исследования групповой активности школьников // Ученые записки кафедры педагогики и психологии Курского гос. пед. ин-та. Вып. XXXI. Курск, 1966.
1119. Чернышев А.С. Организованность группы с позиции структурно-функционального подхода // Социально-психологические аспекты общественной активности личности и коллектива школьников и студентов / Под ред. Л.И. Уманского и др. Ярославль, 1975.
1120. Чернышев А.С. Социально-психологические основы организованности первичного коллектива (на материалах исследования молодежных групп и коллективов). Дис. ... докт. психол. наук. М., 1980.
1121. Чернышев А.С. Социально-психологические свойства коллектива как субъекта деятельности // Вопросы психологии коллектива школьников и студентов. Курск, 1981. С. 3–16.



1122. Чернышев А.С., Крикунов А.С. Социально-психологические основы организованности коллектива. Воронеж: Изд-во ВГУ, 1991. 161 с.
1123. Чернышев А.С., Лунев Ю.А. Оптимизация жизнедеятельности как основа социально-психологической помощи молодежи. Курск: Изд-во КГПУ, 1998. 90 с.
1124. Чернышев А.С., Сарычев С.В., Лобков Ю.А. Аппаратурная методика исследования лидерства и организованности групп подростков и старшеклассников: Пособие для студентов, психологов образования и учителей. Курск: КГПУ, 2001. 32 с.
1125. Чернышев А.С., Сурьянинова Т.И. Генезис группового субъекта деятельности // Психол. журнал. 1990. Т. 11. № 2. С. 7–15.
1126. Чесноков В.Б. Психологические составляющие факторов успешности спортивной деятельности: (На примере групп спринта и выносливости). Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1993. 13 с.
1127. Чечулин А.А. Социальная психология первичного научного коллектива. Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1992. 173 с.
1128. Чугунова Э.С. О некоторых социально-психологических условиях профессиональной устойчивости молодых рабочих // Человек и общество. Л.: Изд-во ЛГУ, 1966. Вып. 1.
1129. Чудова Н.В. Влияние личностных характеристик субъекта на его представления об идеальном партнере по общению // Психол. журнал. 1993. Т. 14. № 3. С. 28–37.
1130. Чупрасова В.И. Деловая игра как средство формирования психологического климата в студенческом коллективе. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 1992. 17 с.
1131. Чуфаровский Ю.В. Психология общения в становлении и формировании личности. 2-е изд. М.: Соц.-полит. мысль, 2004. 200 с.
1132. Шабалина В.В. Методика группового психологического консультирования (группового каунслинга): Методич. рекомендации для психологов, работающих в школе. СПб.: СПбГУПМ, 1998. 75 с.
1133. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 184 с.
1134. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности как системы / Психол. журнал. 1980. № 3. С. 33–46.
1135. Шадриков В.Д. Психологический анализ деятельности (Системогенетический подход). Ярославль: ЯрГУ, 1979. 91 с.
1136. Шакуров Р.Х. Психология межличностных отношений в ССУЗ. Казань: ИССО РАО, 1998. 60 с.
1137. Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах: Спецкурс. М.: Изд-во МГУ, 1992. 80 с.
1138. Шаров А.С. Система ценностных ориентаций как психологический механизм регуляции жизнедеятельности человека. Дис. ... докт. психол. наук. Новосибирск, 2000. 383 с.
1139. Шаронова С.А. Методические материалы к курсу Деловая игра: Для студентов направления Социология. М.: РУДН, 2002. 57 с.
1140. Шашкова Т.Н. Формирование самосознания менеджера при групповой интенсивной подготовке. Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 1996. 159 с.
1141. Шейнов В.П. Управление конфликтами в социальных группах и организациях. Автореф. дис. ... докт. социол. наук. Минск, 2000. 32 с.



1142. Шелепов В.М. Роль управленческой деятельности в оптимизации социально-психологического климата производственного коллектива. Автореф. дис. ... канд. филос. наук. Алма-Ата, 1986. 23 с.
1143. Шептенко О.Б. Системная детерминация профессиональных установок в реальной жизнедеятельности (На материале педагогического труда). Дис. ... канд. психол. наук. Барнаул, 1998. 150 с.
1144. Широков П.П. Коллективная материальная заинтересованность — условие повышения активности трудящихся в управлении производством // Социальное управление и проблемы планирования социального развития производственного коллектива. Львов, 1969.
1145. Ширшова И.А. Развитие гуманистических убеждений старшеклассников в межличностных отношениях. Дис. ... канд. пед. наук. М., 1996. 225 с.
1146. Ширяев С.А. Методы руководства при рассогласовании управленческого взаимодействия в условиях индивидуальной и бригадной форм организации труда. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1985. 23 с.
1147. Школа совместной деятельности: Концепция, проекты, практика развития. Кн. 5. Разработка образовательных программ в развивающейся школе / Науч. ред. Г.Н. Прокументова. Томск, 2002. 151 с.
1148. Шмуракова М.Е. Взаимосвязь осознания и переживания младшими подростками межличностных отношений в классе с их индивидуальными характеристиками. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Минск: БГПУ, 2001. 19 с.
1149. Шнирман А.А. Коллектив и развитие личности школьника // Уч. зап. ЛГПИ им. Герцена. Т. 232. А.: ЛГПИ им. Герцена, 1962.
1150. Шпалинский В.В. Экспериментальное исследование параметров малых групп // Вопросы психологии. 1972. № 5.
1151. Шпалинский В.В. Экспериментально-психологическое исследование групповой сплоченности малых групп // Проблемы экспериментальной психологии и ее истории / Под ред. А.В. Петровского и др. М., 1973.
1152. Шпет Г.Г. Психология социального бытия: Избранные психологические труды. М.: АПСН; МПСИ, 1996. 492 с.
1153. Шукуров Т.А. Педагогическая система игровых форм организации познавательной деятельности школьников. Автореф. дис. ... докт. пед. наук. Душанбе, 1999. 48 с.
1154. Шуман Г., Скотт Ж. Коллективная память поколений // Социол. исслед. 1992. № 2. С. 47–60.
1155. Щедровицкий Г.П. Начала системно-структурного исследования взаимоотношений в малых группах: Курс лекций. М., 1999. 351 с.
1156. Щедровицкий Г.П., Надежина Р.Г. О двух типах отношений руководства в групповой деятельности детей // Вопросы психологии. 1973. № 5. С. 74–84.
1157. Щедровицкий Г.П. К анализу топике организационно-деятельностных игр. Пушкино: НЦБИ, 1987. 42 с.
1158. Щербаков Л.А. Повышение эффективности принятия индивидуальных и коллективных решений в системах муниципального управления. Автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1995. 19 с.
1159. Щербо Н.П. Особенности индивидуального и группового решения задач в условиях совместной деятельности // Вопросы психологии. 1984. № 2. С. 107–112.

## Библиография

1160. Эйдельман Я.А. Деловой успех в групповом сознании работников промышленности // Этика успеха. Тюмень-М., 1994. Вып. 3. С. 70–76.
1161. Экономические основы жизнедеятельности фирмы (Можно ли избежать банкротства) / Сост. А.Г. Грязнова. М.: Высшая школа, 1996. 124 с.
1162. Эльконин Б.Д. Л.С. Выготский — Д.Б. Эльконин: знаковое опосредствование и совокупное действие // Вопросы психологии. 1996. № 5. С. 57–63.
1163. Юдин Б.Г. Процессы самоорганизации в малых группах // Системные исследования. М., 1969.
1164. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М.: Наука, 1978. 392 с.
1165. Юрченко О.А. Исследование эффективности социально-психологического тренинга драматической импровизации. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Самара, 1999. 24 с.
1166. Юрченко О.А. Психодраматический подход. Тренинг импровизации: Методич. описания, комментарии и рекомендации для психологов, работающих с группами. Самара: СОИПКПРО, 1998. 64 с.
1167. Юрчинская А.К. Особенности решения перцептивно-мыслительных задач в условиях индивидуальной и совместной деятельности конструкторов. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Киев, 1989. 16 с.
1168. Юрьева Н.М. Диалогическое взаимодействие детей-сверстников в совместной деятельности // Вопросы филологии. 2002. № 2. С. 18–34.
1169. Яворовская Л.Н. Групповые формы обучения как средство развития познавательной активности личности. Дис. ... канд. психол. наук. Харьков, 1995. 169 с.
1170. Ягловская Е.К. Особенности взаимоотношений в группе одаренных детей старшего дошкольного возраста. Дис. ... канд. психол. наук. М., 1994. 131 с.
1171. Якубенко Н.Т. Самоуправление трудовых коллективов: Исторический опыт, социально-политические тенденции и проблемы развития (На материалах деятельности партийных и общественных организаций промышленных предприятий Украины в 80-е годы). Дис. ... канд. ист. наук. Днепропетровск, 1993. 215 с.
1172. Якутина О.И. Социодинамика общения (Социологический анализ информационного взаимодействия в социальном диалоге). Автореф. дис. ... канд. социол. наук. Ростов н/Д, 1997. 21 с.
1173. Янотовская Ю.В. Экспериментальное исследование самостоятельности в трудовой деятельности. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1973.
1174. Ярошевский М.Г., Карцев В.П. Социальная психология научного коллектива // Вопросы психологии. 1977. № 1.
1175. Ярушкин Н.Н. Психологические основы саморегуляции и самоорганизации социальных систем. Самара: Изд-во Ин-та искусств и культуры, 1995.
1176. Яцукова И.А. Технология организации коллективных творческих дел: Методич. рекомендации. Астрахань: АГПУ, 2000. 21 с.
1177. Яценко Е.Ф. Психология коллектива: Учебн. пособие. Челябинск: ЮУрГУ, 2001. 81 с.

## Оглавление

|                |   |
|----------------|---|
| ВВЕДЕНИЕ ..... | 3 |
|----------------|---|

### РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ ПРОБЛЕМА СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

#### ГЛАВА 1

|  |    |
|--|----|
| РАЗВИТИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<br>В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ 60–90-Х ГОДОВ XX В. И НАЧАЛА XXI В. .... | 15 |
|--|----|

#### ГЛАВА 2

|  |    |
|--|----|
| ИССЛЕДОВАНИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<br>В СОВРЕМЕННОЙ ЗАРУБЕЖНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ ..... | 37 |
|--|----|

#### ГЛАВА 3

|   |    |
|---|----|
| СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ<br>КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ..... | 87 |
|---|----|

#### ГЛАВА 4

|  |     |
|--|-----|
| СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ФЕНОМЕНА<br>СОВМЕСТНОСТИ В РАЗЛИЧНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУППАХ ..... | 109 |
|--|-----|

### РАЗДЕЛ ВТОРОЙ ПСИХОЛОГИЯ КОЛЛЕКТИВА КАК СУБЪЕКТА СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

#### ГЛАВА 5

|   |     |
|---|-----|
| СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ПСИХОЛОГИИ КОЛЛЕКТИВА ..... | 141 |
|---|-----|

#### ГЛАВА 6

|   |     |
|---|-----|
| ПСИХОЛОГИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО СУБЪЕКТА ..... | 162 |
|---|-----|

#### ГЛАВА 7

|   |     |
|---|-----|
| ОСНОВНЫЕ ТИПЫ СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ<br>И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОЛЛЕКТИВА ..... | 198 |
|---|-----|

#### ГЛАВА 8

|  |     |
|--|-----|
| ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА КОЛЛЕКТИВА<br>И ОСОБЕННОСТЕЙ ЕГО СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ..... | 210 |
|--|-----|

#### ГЛАВА 9

|  |     |
|--|-----|
| ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ И МАЛЫХ ГРУПП<br>В УСЛОВИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОВМЕСТНОЙ АКТИВНОСТИ ..... | 221 |
|--|-----|

**РАЗДЕЛ ТРЕТИЙ**  
**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА**  
**КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ГЛАВА 10**

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ..... 247

**ГЛАВА 11**

КОЛЛЕКТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА  
КАК ОБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ..... 275

**ГЛАВА 12**

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ  
СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ..... 293

**ГЛАВА 13**

ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА  
В УСЛОВИЯХ КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ..... 306

**ГЛАВА 14**

НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ..... 321

**РАЗДЕЛ ЧЕТВЕРТЫЙ**  
**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ**  
**СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**  
**ПЕРВИЧНОГО КОЛЛЕКТИВА**

**ГЛАВА 15**

ДИНАМИКА МЕТОДОВ РУКОВОДСТВА  
ПЕРВИЧНЫМИ ТРУДОВЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ ..... 337

**ГЛАВА 16**

СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОВЕТА  
ПЕРВИЧНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ..... 358

**ГЛАВА 17**

РАССОГЛАСОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
ПРИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМАХ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ..... 375

**ГЛАВА 18**

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕЗЕРВОВ В ПОВЫШЕНИИ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ СОВМЕСТНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ..... 393

**РАЗДЕЛ ПЯТЫЙ**  
**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФЕНОМЕНЫ**  
**ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ В РАЗЛИЧНЫХ УСЛОВИЯХ**  
**СОВМЕСТНОЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ГЛАВА 19**

|   |     |
|---|-----|
| СОВМЕСТНАЯ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА<br>В УСЛОВИЯХ ЧАСТИЧНОГО СОКРАЩЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ..... | 415 |
|---|-----|

**ГЛАВА 20**

|   |     |
|---|-----|
| ДИНАМИКА ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ЛИЧНОСТИ О СЕБЕ<br>В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ ..... | 442 |
|---|-----|

**ГЛАВА 21**

|  |     |
|--|-----|
| ОТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТИ К НЕБЛАГОПРИЯТНЫМ УСЛОВИЯМ<br>ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПЕРИОД РАДИКАЛЬНЫХ<br>ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ (КРИЗИСА) ..... | 458 |
|--|-----|

**ГЛАВА 22**

|  |     |
|--|-----|
| ПЕРЦЕПТИВНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ НЕВЕРБАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК<br>И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОВМЕСТИМОСТЬ В МАЛЫХ МОЛОДЕЖНЫХ ГРУППАХ ..... | 476 |
|--|-----|

**ГЛАВА 23**

|   |     |
|---|-----|
| СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ<br>ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В УСЛОВИЯХ КОНФЛИКТА ..... | 517 |
|---|-----|

**РАЗДЕЛ ШЕСТОЙ**  
**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**ГЛАВА 24**

|  |     |
|--|-----|
| ПЕРСПЕКТИВЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ<br>СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ..... | 559 |
|--|-----|

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| КОММЕНТАРИИ К БИБЛИОГРАФИИ ..... | 571 |
|----------------------------------|-----|

|   |     |
|---|-----|
| БИБЛИОГРАФИЯ ПО ПСИХОЛОГИИ<br>СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ..... | 574 |
|---|-----|

Научное издание

Журавлев Анатолий Лактионович

ПСИХОЛОГИЯ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Редактор — *О.В. Шапошникова*  
Корректор — *Т.А. Коломийченко*  
Макет и верстка — *Б.В. Пулькин*  
Художник — *А. Пожарский*

Сдано в набор 10.01.05. Подписано в печать 7.02.05.  
Формат 60х90/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Гарнитура Балтика.  
Усл. печ. л. 29,75. Уч.-изд. л. 40.  
Тираж 500 экз. Заказ №

Лицензия ЛР № 03726 от 12.01.01  
Издательство «Институт психологии РАН»  
129366, Москва, ул. Ярославская, 13  
тел.: (095) 282-51-29  
E-mail: [publ@psychol.ras.ru](mailto:publ@psychol.ras.ru)  
[www.psychol.ras.ru](http://www.psychol.ras.ru)

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленных  
диапозитивов в ППП «Типография «Наука»  
121099, г. Москва, Шубинский пер., 6