МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кировский филиал

Социально психологический факультет

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

По предмету: «Социальная психология».

Тема: «Социально-психологические характеристики

малых групп с внешним статусом».

Выполнил: Плашко Р. В. , студент 4 курса,

7 семестр, сокращенный срок

обучения (осенний набор) 2004

Проверила: к. п. н. , доцент Колотилова Н. Г.

Киров 2006

Содержание

1. Анализ организации групповой деятельности и взаимодействия индивидов в группах

2. Малая группа как группа с внешним статусом

3. Социально-психологическое обеспечение руководства малыми группами

Список литературы

Приложения

## 1. Анализ организации групповой деятельности и взаимодействия индивидов в группах

В последние годы в прикладных исследованиях заметно повысился интерес к проблемам, связанным с групповой деятельностью специалистов. Актуальность этих вопросов, прежде всего, определяется практическими запросами, а также тенденциями развития так называемых больших и сверхбольших систем. Все они характеризуются некоторыми общими особенностями: большим "числом составляющих их подсистем и элементов, сложной структурой, значительными потоками циркулирующей в них информации, высоким уровнем механизации и автоматизации. Большие и сверхбольшие системы не могут обслуживаться одним специалистом, в управлении и обслуживании их, как правило, принимает участие группа специалистов или даже несколько взаимосвязанных коллективов [14, 18, 24 и др. ].

Групповое обслуживание больших систем выдвигает на первый план ряд проблем, которые требуют комплексного изучения совместной групповой деятельности специалистов, объединенных в различные малые группы и коллективы. Эффективность групповой деятельности в больших системах определяется уже не только и не столько характеристиками отдельных специалистов, сколько особенностями их взаимодействия между собой, психологической совместимостью, сработанностью и организованностью, распределением функций между ними, психологической структурой малых групп и т. д. [24].

Особенности групповой совместной деятельности играют большую роль в процессе выполнения работы группой специалистов в условиях непосредственного взаимодействия. Практика показывает, что в такой ситуации даже незначительные разногласия во мнениях, оценках или некоторая несогласованность в действиях могут быстро перерастать в межличностные конфликты. Групповая деятельность предъявляет требования к согласованности, сработанности, психологической совместимости специалистов. Она ставит участников во взаимозависимые друг от друга отношения, предполагает взаимную ответственность и требует согласованных действий.

Конкретный характер групповой деятельности во многом определяется ее организацией. Различные формы организации совместной деятельности требуют от участников постоянного взаимодействия, четкого распределения отдельных операций, согласованности и высокого уровня координации работы. Все это приводит к возрастанию значимости социально-психологического обеспечения групповой деятельности людей. Большой практический интерес вызывает также управленческая деятельность, которая в условиях современного производства является коллегиальной [10, 20, 22].

Применительно к большим коллективам руководящую деятельность фактически осуществляет не одна личность (руководитель), а целая иерархическая взаимосвязанная группа должностных управленческих лиц. Такая групповая деятельность требует определенного психологического сопряжения руководителей различных уровней и согласования функций по «вертикали» (между вышестоящими и нижестоящими руководителями), «горизонтали» (между руководителями одного и того же управленческого уровня) и «диагонали» (между вышестоящим руководителем одного подразделения системы управления и нижестоящими руководителями другого подразделения той же системы). В больших коллективах руководство представляет собой многосубъективную (групповую), но при этом единую управленческую деятельность [23].

Управленческий коллектив, специально организованный для выполнения функций управления, выступает единым органом управления по отношению к подчиненным ему подразделениям-исполнителям. Фактически этот коллектив является субъектом управления, который формирует все исходящие от него управляющие воздействия. Эффективность и качество управляющих воздействий в данном случае зависит от форм, способов и методов групповой управленческой деятельности, от различных особенностей и условий взаимодействия ее участников. Фактически невозможно оптимизировать деятельность управленческого коллектива, не решив целый ряд важных психологических проблем организации групповой деятельности [20].

Любой процесс управления современным человеко-машинным комплексом сегодня не является суммой параллельных и независимых деятельностей, выполняемых изолированными индивидами. Существенным признаком данного процесса является тесная взаимосвязь и взаимодействие ее участников. Как правило, он представляет собой совместную коллективную деятельность людей, объединенных в различные по своим размерам рабочие группы, в расчеты смены и т. п. Благодаря такому объединению создаются дополнительные возможности в решении стоящих перед группой задач, а результаты труда при этом становятся комбинированными. Возможности групповой деятельности не сводятся к сумме возможностей отдельных лиц, входящих в группу [17].

Совместная групповая деятельность специалистов в современных условиях характеризуется следующими обязательными компонентами [19, 31, 38] : четким распределением выполняемых функций между участниками совместной деятельности; совмещением распределенных функций в пространстве и времени, т. е. одновременным их выполнением различными участниками; согласованием распределенных и совмещенных функций, т. е. строгой последовательностью их выполнения по определенной программе, учитывающей деятельность каждого участника. Согласование обычно касается пространственных, временных и других (темп, интенсивность, ритмичность и т. п) характеристик деятельности.

Распределение, совмещение и согласование функций осуществляется в процессе постоянного взаимодействия специалистов в групповой деятельности. Взаимодействие является главным признаком, самой существенной особенностью групповой совместной деятельности. Под взаимодействием понимается такая система действий участников деятельности, при которой действия одного лица или группы лиц обусловливают определенные действия других лиц, а действия последних, в свою очередь, вызывают определенные действия первых лиц [32].

Групповая деятельность отличается от индивидуальной не только наличием взаимодействия между специалистами в процессе осуществления деятельности, но и характером включения взаимодействия в структуре самой деятельности.

В индивидуальной деятельности взаимодействие и общение между людьми также может присутствовать, однако это принципиально не меняет структуру индивидуальной деятельности. Взаимодействие в данном случае как бы присутствует параллельно с деятельностью в форме общения специалистов по поводу деятельности или по каким-то другим причинам. Индивидуальная деятельность специалистов может быть описана в терминах действий и выполняемых операций, а для алгоритмизованной деятельности - формализована математически [15, 21, 36, 40].

В групповой деятельности взаимодействие специалистов органически включено в совместную деятельность и принципиально меняет ее структуру. Для описания групповой деятельности необходимо использовать такие понятия, как взаимодействие, общение, содействие, согласование и т. п.

Структура групповой деятельности специалистов включает следующие основные элементы [16, 19, 22, 37] :

* групповая цель - это то, чего стремится достигнуть группа в совместной деятельности, идеально представляемый ее результат. Групповая цель может быть расписана в виде более частных и конкретных групповых задач, поэтапное решение которых приближает группу специалистов к достижению общей цели;
* групповой мотив - это то, что побуждает группу к совместной деятельности, непосредственная побудительная сила;
* групповое действие - это такой элемент совместной деятельности, который направлен на выполнение текущей (достаточно простой) групповой задачи. Групповые действия выполняются с помощью общегрупповых средств действий;
* групповой результат - это то, чего реально достигает группа специалистов в совместной деятельности.

Важнейшим моментом в организации групповой деятельности является необходимость распределения, совмещения и согласования по каждому из ее основных структурных компонентов функций между всеми участниками. В соответствии с этим можно выделить некоторые признаки деятельности персонала, которые по существу делают ее групповой совместной деятельностью [39] ;

* общность (единство) целей деятельности для ее участников;
* распределение и согласование конкретных задач, которые необходимо участникам деятельности выполнять совместно;
* общность (единство) или согласованность мотивов участников групповой деятельности;
* распределенность и согласованность выполняемых действий и операций в совместной деятельности;
* общность (единство) результата совместной деятельности для группы специалистов.

Важным признаком групповой деятельности обычно является территориальная общность ее выполнения. Однако в связи с интенсивным развитием современной техники этот признак перестает быть обязательным, так как значительно изменяются и усложняются формы взаимодействия людей в процессе совместной деятельности. В монографии [25] отмечено, что в настоящее время существенно обогащается система используемых специалистами средств и способов взаимного обмена информацией, расширяется также сфера общения управленческого и обслуживающего персонала. Общение выступает не только как процесс, опосредованный техническими системами коммуникации. Современная техника связи позволяет объединять в единый трудовой процесс деятельности тех специалистов, которые разделены территориально. Причем в решении одной общей задачи могут принимать участие специалисты, которые непосредственно никогда не общались.

Взаимодействие в процессе совместной деятельности может осуществляться в условиях разной тесноты связи специалистов друг с другом. В ряде исследований [23, 24] было показано, что не только реальные взаимодействия и общение людей меняют их отношение друг к другу, но и предполагаемое взаимодействие, предполагаемое общение. В ожидании взаимодействия человек оценивает других людей в зависимости от предполагаемой ситуации. Уровень предполагаемой взаимосвязанности чаще всего имеет место при появлении у специалистов потребности в общении, во взаимодействии с другими участниками совместной деятельности.

Взаимосвязь членов группы типа «молчаливого присутствия других людей» при совершении специалистом определенной деятельности. Этот уровень характеризуется так называемым «публичным эффектом», который заключается в изменении поведения и отдельных характеристик деятельности под влиянием присутствия других людей, даже пассивно ведущих себя.

Уровень взаимосвязанности по типу «влияние и взаимовлияние», осуществляемый через мнения и оценки, высказываемые другими участниками совместной деятельности. В зависимости от этих мнений и оценок изменяются восприятие друг друга, поведение участников и другие характеристики групповой деятельности.

Уровень активной (действительной) взаимосвязанности, представленный широким диапазоном видов групповой деятельности, различающихся по степени взаимосвязанности: от взаимосвязанности специалистов через средства реализации совместных действий вплоть до полной, или максимальной взаимосвязанности, когда действия одного специалиста невозможны без предшествующих или одновременных действий других специалистов.

Уровень коллективистской взаимосвязанности. Во-первых, он может включать характеристики предыдущих уровней, а во-вторых, взаимосвязанность усиливается ценностно-ориентационным единством группы. Взаимосвязанность специалистов увеличивается совпадением личностно значимого и ценного для коллектива содержания совместной деятельности.

Разные уровни взаимосвязанности специалистов оказывают существенное влияние на особенности их взаимодействия в групповой деятельности. Меньшая взаимосвязанность предоставляет большие возможности для проявления самостоятельных и относительно независимых действий отдельных работников в деятельности группы. По мере перехода к более высоким уровням степень взаимосвязанности усиливается, а возможности для совершения самостоятельных и независимых действий отдельных специалистов уменьшаются. При этом возрастает значение, главным образом, совместных групповых действий.

## 2. Малая группа как группа с внешним статусом

Объектами исследования в данной контрольной работе являются малая группа и связанные с ее состоянием структурные характеристики, отражающие складывающуюся в группе систему взаимоотношений индивидов. Поэтому понятия «малая группа» и «структура взаимоотношений в малых группах» являются основными. Определение этих понятий требуется для установления границ применимости количественных методов анализа социально-психологических характеристик малых групп.

Особые трудности вызывает определение малой группы. Общепринятого определения не существует, разные авторы пользуются различными формами представления этого понятия, что вызывает затруднение в их идентификации. Предварительно приведем определение социальной группы, данное Я. Шепаньским в книге «Элементарные понятия социологии», и на его основе попытаемся сформулировать понятие «малой группы».

Социальная группа - это объединение людей (не менее трех лиц), основанное на общем участии в какой-либо деятельности, связанное системой отношений, которые регулируются их функциональными отношениями, а также социальными правами и обязанностями, определяемыми соответствующими институтами; члены группы обладают общими ценностями и отделены от других общностей принципами обособления [43].

В этом определении акцентируется внимание на том, что для появления группы необходима внутренняя организация, т. е. институты, формы контроля, образцы деятельности (организация может быть и неформальной). Существенным фактором появления группы должно быть также наличие определенного принципа обособления индивидов, входящих в нее. Пользуясь этим определением, можно более четко отличить группу от «круга», т. е. от объединения лиц, постоянно встречающихся и поддерживающих личные контакты, но не обладающих четким принципом обособления и выкристаллизованной внутренней организацией. Опираясь на определение социальной группы, малой группой можно считать немногочисленную (не более 20-30 чел) по составу социальную группу, члены которой взаимодействуют друг с другом лично и имеют общие целевые установки.

Другими словами, основным (родовым) признаком малой группы является социальная группа, а видовым отличием - межличностные отношения, непосредственные контакты. Поэтому под малой группой обычно понимают малочисленную социальную группу, члены которой объединены общей деятельностью и находятся в непосредственном личном контакте, что является основой для возникновения как эмоциональных отношений в группе, так и особых групповых ценностей и норм поведения [7, 41, 42].

К малым группам, по определению, можно отнести расчет, смену, производственный, научный, спортивный коллективы, небольшие воинские подразделения, учебные группы вуза. Размер малой группы обычно не превышает нескольких десятков человек, причем есть основания полагать, что большие группы, как правило, являются формальными и состоят из нескольких подгрупп.

Проблемы взаимоотношений в малых группах рассматриваются в разрезе формальных и неформальных межличностных отношений.

Если формальные отношения определены должностным положением и квалификационными нормативами, то неформальные - психологическим климатом в группе, внутренними мотивами, стимулами и другими факторами, определяющими психологическую сущность содержания деятельности отдельных членов группы. В малых группах неформальная структура взаимоотношений может оказывать столь сильное влияние на процессы их функционирования, что порой изменяет и формальные отношения между членами коллектива, влияет на качество их совместной деятельности. С другой стороны, неформальная структура зависит от формальной структуры, трудны в той степени, в которой члены группы, входящие в нее, подчиняют свое поведение целям и задачам совместной деятельности, правилам ролевого взаимодействия.

Характер взаимосвязей формальной и неформальной структур группы и вытекающие из них функции ее неформальной организации представлены на рис. 1. Наличие в определении малой группы дополнения о социальной позиции индивида обращается в постулирующий его личностную структуру феномен. Для малых групп с внешним статусом, рассматриваемых ниже, сама по себе социальная позиция индивида определена на профессионально-квалификационном уровне ее внешним статусом, например, технологическими нормами, субординационными отношениями и т, п. Отсюда вытекает жесткая иерархическая структура группы, условно связанная личностными признаками.

Однако в таких группах остаются весьма эффективно действующими межличностные взаимоотношения.

Понятию «взаимоотношения» часто придают такой же смысл, какой оно имеет в повседневной речи, понимая под взаимоотношениями систему сознательных и субъективно определенных взаимодействий индивидов. Однако такое понимание несколько сужает границы описаний отношений индивидов в группе, поэтому целесообразно принять более общее определение этого понятия. Прежде всего имеет смысл свести его к понятию «отношения, положив, что взаимоотношения членов группы А и Б - это совокупность отношения А к Б и отношения Б к А. Точнее, система этих отношений (ибо они, как правило, тесно взаимосвязаны) и представляет собой некоторую целостность, а не просто совокупность.

Отношение - это широкое понятие, под которым подразумевается одна из форм единства предметов, явлений и свойств, в основе ее лежит определенная реальная или мысленная общность двух или более предметов, между которыми устанавливаются отношения. К отношениям относятся самые различные зависимости, соотношения, связи. Это и субъективные отношения (общение между индивидами) и объективные, например, производственные отношения.

Межличностное общение, в собственном понимании термина, определено исключительно личностными признаками, тягой людей к информационному и эмоциональному обменам. По своей природе межличностное общение игнорирует статус группы, что сразу обеспечивает и объясняет причинное существо ее коммуникативных каналов со средой.

С одной стороны, без взаимодействия, без межличностного общения индивидам не выжить, а с другой, нормы этого межличностного общения в общности пока еще на уровне саморегулирования ограничивают свободу индивида.

Естественно, говорить об абсолютном, безоговорочном принятии индивидом социальной двойственности его позиции в общности не приходится. Отсюда и внутренняя конфликтность в рассматриваемых малых группах с выходом на аномию любых социальных образований, включая диаду, триаду и т. д. Уже здесь стоит обратить внимание на интерес исследователей к такой внутренней конфликтности социальных образований. Игнорирование конфликтной двойственности позиции индивида в общности прослеживается и в основополагающих работах В. М. Бехтерева, и в компилятивных работах М. Е. Шоу, и даже в американских работах по природе аномии [30]. Причину недосмотра легко увидеть в личностной значимости межличностного общения для каждого исследователя как человека. В этом смысле интересен взгляд К. Хорнея: «Эмоциональная изоляция - тяжелое испытание для каждого человека, но в сочетании с предубежденностью и неуверенностью в себе она превращается в бедствие» [30].

Такой субъективный, эмоционализированный подход к значимости межличностного общения в общности практически полностью предопределил тенденции, по крайней мере, на начальном этапе разработки теории малой группы.

По существу, начиная с этого момента, тенденции в исследовании малой группы разделились на два тематических направления.

Собственно теория малой группы после введения в типологию понятия формальной группы практически полностью отошла от второго признака общности.

Рис. 1. Функции неформальной организации группы

Родоначальником второго направления можно с уверенностью считать Коллинза, разделившего мотивы индивида в малой группе на прагматические и эмоциональные [30].

Несколько опережая последовательность изложения материала, можно отметить, что этот чрезвычайно важный вывод предопределил в дальнейшем появление основных принципов деятельностного подхода к исследованию малых групп и к теоретическому оформлению важнейших методов анализа их структурных характеристик, а именно: социометрии и референтометрии [29, 33]. Ясно, что так как жесткое разделение прагматических и эмоциональных мотивов поведения в одном субъекте взаимоотношений в группе невозможно, то это, с одной стороны, определяет нечеткость его представлений и суждений, а с другой - требует интеграции методов анализа, учитывающих как эмоциональные, так и прагматические аспекты взаимоотношений индивидов.

Заключая общий обзор определений и тенденций в исследованиях малой группы, можно с уверенностью сказать, что первое направление заложило фундамент гештальтпсихологии К. Левина [30] , а второе - основы оперативного менеджмента с его социально-психологическим и экономическим направлениями [8, 27].

Если второй признак общности сужает свободу индивида уже на уровне представления внутреннего содержания социума, то привнесенные условия типа, например, внешнего статуса группы, только усугубляют картину. Это характерно, прежде всего, для группы типа производственной, в определенной степени это относится и к любой другой формальной группе.

Бесспорно, есть существенное различие между сотней новобранцев, следующих под руководством нескольких сержантов и офицера к месту службы, и ротой солдат, образованной теми же индивидами с теми же сержантами и офицером. То и другое - формальные группы по определению. Однако в первом случае на группу в долговременном смысле не действует внешний, привнесенный статус, а во втором он существенно определяет отношения индивидов. Иначе говоря, в контактной группе типа формальной, содержится подтип группы с внешним статусом.

Определяющим признаком последней, как следует из терминологического обозначения общности, нужно считать периодически долговременное воздействие на группу внешнего статуса. Сам внешний статус определяет назначение группы, профессионально-квалификационную стратификацию позиций индивидов (рис. 2) [8, 26, 28]. По отношению к межличностному общению он является чисто внешним периодически долговременным управляющим воздействием и регламентирует финансово-экономические отношения индивида с институтом его социализации, например, с предприятием, воинским подразделением и т. п. Статус в сочетании с нормами межличностного общения образует микросоциум целостности, которую образует в свою очередь сама группа с внешним статусом.

Следовательно, под определение группы с внешним статусом попадает любая контактная группа. Сюда могут быть отнесены воинское подразделение, кафедра и учебные группы вуза, отряды ОМОНа и т. п.

Подход к исследованию производственных и других контактных групп с точки зрения понятий группы с внешним статусом и самого внешнего статуса представляется важным уже из-за перечня феноменологических признаков, заложенных в то и другое. Во-первых, в аксиоматику феноменологии заложена несовместимость внешнего статуса и межличностного общения, что делает группу внутренне конфликтной по определению. Отсюда групповой рестрикционизм. Во-вторых, профессионально-квалификационная стратификация в общем случае может не соответствовать личностной структуре группы, которая генерируется межличностным общением и личностными признаками индивидов.

Это приводит к структурированию группы с внешним статусом по признакам отношения к нормам внешнего статуса, что является необходимым основанием для учета статусных и должностных авторитетов индивидов в оценках основных психологических составляющих сплоченности малых групп, таких как их ценностно-ориентационное единство и степень соответ-

Рис. 2. Малая группа как группа с внешним статусом ствия формальных и неформальных структур.

Таким образом, группа с внешним статусом, и в частности, производственные, академические группы, воинские подразделения, расчеты, смены и т. п. , представляют собой сложное образование, в корне отличное даже при малых размерах от малой группы в классическом понимании.

Альтернативность воздействий внешнего статуса и межличностного общения вызывает внутреннюю конфликтность и неопределенность личной стратификации индивидов. Причем указанная неопределенность носит существенно нестатистический характер и обусловлена действием взаимосвязанных причин, во многом субъективного характера. В упрощенно-схемном понимании сложившаяся стратификация индивида представляет условный симбиоз различных по ориентации подгрупп, содержащих в свою очередь малые группы, происхождение которых обусловлено только межличностным общением.

Выявленные особенности организации межличностных отношений в группах с внешним статусом предопределяют два основных фактора. Во-первых, отношения предпочтения членов группы, определяющие структуру ее стратификации, носят принципиально нечеткий характер, а следовательно, требуют для своей обработки применения особых методов, позволяющих учитывать информационную нагрузку, содержащуюся в нечеткости ответов респондентов. Во-вторых, альтернативность воздействий внешнего статуса и межличностных общений не позволяет осуществить строгое деление отношений предпочтения индивидов на прагматические и эмоциональные, как это делается рядом авторов [43] , что в свою очередь требует изменения методологии расчета статусного положения членов группы, в которой на основе интегрального представления должны быть учтены как факторы эмоционального, так и факторы деятельностного опосредования предпочтений индивида в группе.

В свою очередь, социальная неоднородность и неоднозначность ориентации структурных единиц вызывает неоднозначный отклик, определенный на широком спектре отношений и мотивов поведения индивидов. Это, с одной стороны, требует учета в оценке статусных потенциалов индивидов их отношений предпочтения во всем спектре мотивов, а с другой - определяет необходимость учета статусного положения членов группы в оценке ее мотивационной направленности, ценностно-ориентационного единства, психологической атмосферы, социального потенциала группы и других интегральных характеристик степени развития и направленности группы, являющихся основными показателями руководства малыми группами.

Анализ социально-психологических детерминант функционального развития малых групп должен осуществляться в контексте задач, решаемых в процессе руководства группами, и должен отражать структуру и последовательность их практического применения. Естественно, возникает вопрос относительно средств подобного управления. Причем в данном случае речь должна идти не о методических приемах управления, а о его феноменологических характеристиках, имеющих социально-психологическое содержание, обеспеченных соответствующей социально-психологической информацией о текущих групповых процессах.

В современной педагогической, социологической и социально-психологической литературе можно встретить разное толкование термина «руководство».

В данной работе мы будем понимать руководство как одну из функций управления процессами функционирования (в дидактической, производственной, управленческой и других сферах деятельности) малых групп, содержанием которой является воздействие на индивидов и их общности в процессе функциональной деятельности, направленное на включение их в эту деятельность, выработку ими осознанного и активного поведения, всестороннее развитие личности и коллектива группы в целом.

Такое определение во многом созвучно с определением руководства процессами, становления и развития контактных малых групп с внешним статусом, принятым в рамках представлений в современной психолого-педагогической литературе [1, 2, 4, 8].

В отличие от лидерства, как неформального явления, руководство контактной малой группой - это предварительно спланированное, закрепленное в соответствующих документах управление группой (операторов, обучаемых, должностных лиц и т. д) со стороны назначенного высшими инстанциями лица [5].

Значение функции руководства в подобных группах в современных условиях возрастает, так как влияние социальных и социологических сторон жизни общества и функциональной деятельности групп в настоящее время становится особенно заметным. Ниже мы попытаемся определить цели, задачи и функции руководства, сформулировать критерии и показатели, а также предложить некоторые средства ее эффективной реализации.

## 3. Социально-психологическое обеспечение руководства малыми группами

С социально-психологической точки зрения содержанием руководства малыми группами является формирование психолого-педагогических воздействий на группу и ее членов с целью более полного включения индивидов в деятельность, выработки у них осознанного и активного поведения, всестороннего развития личностей и групп в целом, ликвидации предпосылок к возникновению конфликтных ситуаций.

В самом общем виде структура руководства малыми группами может быть представлена на рис. 3.

Для успешного руководства малыми группами и решения всего комплекса возникающих при этом задач необходимо наличие специальной системы социально-психологического обеспечения этого процесса. Эта система должна обеспечивать анализ индивидуальных качеств членов групп, оценку социально-психологического климата в группах, изучение условий, в которых осуществляется их деятельность, исследование путей повышения эффективности функционирования групп, определение методов и средств управления групповыми процессами, выдачу предложений и рекомендаций по формированию управляющих воздействий на группы и оценку эффективности этих воздействий.

Социально-психологические факторы руководства деятельностью малых групп можно рассматривать как элементы системы управления, которые реализуют в механизмы социальной регуляции групповой деятельности индивидов в рамках функционирования определенных социальных закономерностей. В этом смысле социальные и социально-психологические механизмы управления групповой деятельностью в целом и группами в частности являются результатом научного познания диалектики единства субъективного и объективного в действии социальных законов и тенденций, реализуемых в совместной деятельности членов групп.

Рис. 3. Функции руководства (ФР) малыми группами

Иначе говоря, социальные и социально-психологические механизмы руководства малыми группами являются продуктом субъективного отражения объективных общественных процессов в целях использования их в практике управления функциональной деятельностью малых групп в конкретной предметной области.

Для анализа процесса функциональной деятельности малых групп, его социальной детерминации необходимы исследования по меньшей мере трех пар категорий: «объективные и субъективные условия реализации, «субъекты и объекты деятельности», «объективные и субъективные факторы» [42]. Такой подход дает возможность раскрыть вопросы социальной детерминации совместной деятельности индивидов под углом зрения, во-первых, условий, в которых он реализуется, во-вторых, личностных качеств субъектов деятельности и их направленности, в-третьих, процедур, методов и способов активизации профессиональной деятельности, ее стимулирования в ходе управления.

Субъективные условия как определенные социально-психологические качества действующих субъектов группового процесса взаимодействия индивидов и объективные условия реализации их функционирования как качества объективной стороны деятельности людей в системе управления выступают как предпосылки, возможности их социальной деятельности в системе.

Потенциал детерминации социальной деятельности субъектов малой группы, присутствующий в этих предпосылках в ходе их совместного функционирования, преобразуется в активное детерминирующее начало. Именно он определяет в дальнейшем социальный потенциал личности и коллектива в целом.

Качественный переход детерминационного потенциала этих предпосылок из пассивного, нераскрытого состояния в прогнозируемое актуальное, деятельностное состояние определяет гносеологический смысл и практическое значение понятий «социологический фактор управления» и «социально-психологический фактор руководства малыми группами».

Таким образом, под социально-психологическими и социологическими факторами управления малыми группами далее будем понимать такое качество социальных и социально-психологических условий реализации групповой деятельности и руководства группами, при которых их регуляционный потенциал научно познан и целенаправленно реализуется в конкретной системе управления.

Так как в понятии «социально-психологический фактор руководства малыми группами» присутствует субъект сознательного освоения социальных условий деятельности, то это дает возможность содержательно интерпретировать субъект-объектные и субъект-субъектные взаимодействия в группе, складывающиеся в ходе совместной деятельности индивидов.

Объективные условия общественной среды, в которой функционирует группа, преломляются через внутренние психические закономерности субъекта управления, через его способ восприятия и оценки этих объективных обстоятельств.

С общеметодологической точки зрения рассмотрение отдельного члена группы как активного участника совместной деятельности во взаимодействии с системой управления требует прежде всего дифференциальной характеристики внешних факторов, определяющих его поведение.

В общей характеристике факторов, регулирующих поведение индивида в некоторой системе, с которой он активно взаимодействует, выделяют несколько групп [5] : материальные условия деятельности; объективные общественные и прежде всего функциональные отношения; формы общественного сознания. При этом подчеркивается, что в общем виде разные уровни социальной детерминации психики и поведения человека включают в себя факторы исторического и общественного развития его индивидуальной природы. Эти факторы по-разному детерминируют процессы, свойства и качества психических явлений, разную степень и темпы изменчивости этих явлений в ходе онтогенетического развития человека. Наиболее кардинальным общественно-историческим изменениям подвергаются те свойства личности, в которых отражаются общественные условия жизни. В ходе общественно-экономических изменений по-разному выступает содержание личных и общественных интересов, меняется содержание мотивов поведения индивидуально каждого члена группы.

Жизнь и деятельность малых групп в различных сферах их функционирования на современном этапе показывают, что группы нередко сталкиваются с социальными факторами, оказывающими дезорганизующее воздействие на их деятельность, их взаимоотношения, разрушающими традиции коллектива. Эти факторы могут порождаться внешней социальной средой, определенными общественными группами, социальными процессами, а также отдельными событиями общественной жизни. Они могут проявляться в постановке перед группами задач, не соответствующих их предназначению и нравственно отвергаемых большинством их членов, в просчетах руководителей структурных подразделений, выражаемых, например, в неправильной расстановке членов коллектива для выполнения поставленных задач, игнорировании функционально-ролевой структуры и т.п.

Изменения в психическом складе людей, в их поступках и действиях, обусловленные изменениями в общественных отношениях, являются более или менее сходными и оптимально-устойчивыми для людей, живущих в определенную общественно-историческую эпоху.

В конкретных условиях эти общие социальные факторы по-разному сочетаются со специфическими условиями жизни и деятельности отдельной личности и отдельного коллектива. Существенным моментом в понимании механизма этой индивидуализации воздействия социально-детерминирующих факторов на человека и на конкретный коллектив является выделение из общей совокупности социальных детерминант специфических условий их жизни и деятельности.

Например, группы студентов вуза имеют не только общие для любой группы социально-психологические черты, но и обладают специфическими признаками, которые обусловлены особенностями конкретных задач вуза, характером повседневной деятельности студентов. Эти признаки следующие:

учебные группы в вузе характеризуются однородностью возрастного состава, слиянием в единый процесс обучения и воспитания, сравнительно высокой степенью самоуправления, интенсивностью общения, наличием достаточно четкой регламентации отношений и наличием функциональной зависимости членов группы, определяемых системой субординационных отношений; структура межличностных отношений в учебных группах вуза характеризуется неравномерностью количественного состава статусных категорий и динамичностью, что дает возможность ее оптимизации путем целенаправленных педагогических воздействий; в учебных группах вуза их формальные структуры определяют состав подгрупп с внешним статусом.

Последний отличительный признак, как это отмечено выше, является наиболее характерным для большинства малых групп. Он обусловливает долговременное воздействие на группу внешнего статуса. Сам внешний статус определяет назначение группы, профессионально-квалификационное распределение позиций индивидов в соответствии с назначением группы. Кроме этого, он по отношению к межличностному общению является чисто внешним периодически долговременным управляющим воздействием и регламентирует функциональные и правовые отношения индивида с системой, в которой функционирует группа.

Подход к определению механизмов социально-психологического управления группой с внешним статусом представляется важным уже из-за перечня субъективных, отражающих сознание признаков, заложенных как в саму группу, так и во внешний статус. Это связано с тем, что, во-первых, в аксиоматику науки об изучении психологических характеристик личности и коллективов заложена несовместимость внешнего статуса и межличностного общения, что и делает группу внутренне конфликтной по определению [4] , Во-вторых, профессионально-квалификационная стратификация в общем случае может не соответствовать личностной структуре группы, которая генерируется межличностным общением и личностными признаками индивидов. Это приводит к структурированию группы с внешним статусом по признакам отношения к нормам внешнего статуса.

Социологическая неоднородность и неоднозначность ориентации структурных единиц в группах с внешним статусом вызывают неоднозначный отклик на внешнее воздействие, определенный на широком спектре отношений и мотивировок. Указанные особенности сильно усложняют процессы управления группами в вузе.

Методологической основой формирования подхода, позволяющего хорошо ориентироваться в многообразии механизмов регуляции социального поведения и деятельности индивида, является принцип соотношения внешнего и внутреннего в детерминации его поведения. Психологический аспект принципа детерминизма раскрыт С. А. Рубинштейном [38]. Специфическая формулировка действия этого принципа в психологии такова: внешние причины действуют через внутренние условия, которые сами формируются в результате внешних воздействий. Таким образом, через реализацию соотношения внешнего и внутреннего психическое вводится в механизм социальной детерминации процессов, регуляции деятельности групп. В связи с этим основная линия социально-психологических исследований в области руководства малыми группами заключается в раскрытии внутренних условий, опосредующих психический эффект внешних воздействий субъектов социальной деятельности, внутренние закономерности и механизмы психической деятельности индивидов. Раскрытие процесса перехода внешней детерминации во внутреннюю побудительную мотивацию - именно в этом состоит суть анализа психических и социально-психологических механизмов управления социальной деятельностью малых групп.

В состав внутренних условий включается широкий спектр явлений, определяющих текущее состояние субъектов в деятельности. Это индивидуальные особенности высшей нервной деятельности, потребности, диспозиции отдельных членов групп, их чувства и способности, сие темы их навыков, знаний, умений и привычек, в которыу отражен индивидуальный опыт каждого члена группы.

Несмотря на то, что для значительного числа групп с высшим статусом характерна преимущественно совместно-индивидуальная деятельность, она оказывает влияние на характер межличностных отношений, причем степень этого влияния возрастает по мере развития группы.

Такой подход к пониманию внутренних условий управления социальной деятельностью взаимодействующих друг с другом индивидов делает возможным и необходимым рассматривать процессы управления не только как внешнее стимулирование психических явлений, отдельных актов поведения индивидов, но и как влияние на целостную личность, целостный коллектив, опосредуемое их социально-психологической структурой. В этом случае активное включение членов группы в проблемную ситуацию в рамках некоторой системы предполагает анализ ситуации, выделение в ней тех условий, которые должны быть соотнесены с требованиями, и задачами, выходящими за пределы этой ситуации. При этом, изменяя ситуацию, преобразуя существующие условия, индивид изменяется сам. Таким образом, в малой группе в процессе деятельности реализуется система всеобщей связи и зависимости между объектами и субъектами деятельности. Объективные отношения обстоятельств, проявляющиеся в процессе деятельности, раскрываются и преломляются через внутренние закономерности функционирования системы и развития субъекта деятельности, через систему его субъективных отношений.

Движущей внутренней силой человеческого поведения является мотивация личности. Формирование мотивов социального поведения осуществляется преимущественно сознанием, являющимся ее ядром.

В своей основной части мотивация как многомерное психологическое образование «строится» личностью с помощью рефлексивных процессов. Личность вырабатывает отношение к возникающим у нее побуждениям, импульсам, влечениям, соотносит их со своими возможностями, с идущими извне требованиями и собственными представлениями о должном характере поведения, с вероятностью успеха мотивационного действия.

Таким образом, процесс формирования мотивационной структуры деятельности членов группы обучающегося необходимо рассматривать как многоэтапный, полимодальный процесс, интегрирующий в себе параметры желательности, необходимости и возможности реализации действий и долженствования. Только при достаточно высоком уровне побудительности и устойчивости этих параметров обеспечиваются непреодолимость стремлений, положительное отношение к деятельности и успешность решения задач деятельности.

Отмеченные особенности формирования системы мотивационных факторов в деятельности индивидов усложняют процессы диагностики и использования в руководстве группами мотивации деятельности их членов как важнейшего механизма социально-психологического руководства малыми группами. Сложность использования данного механизма руководства заключается также в том, что при организации стимулирующих воздействий необходимо учитывать полимодальность мотивации: важно подкреплять модальность необходимости и долженствования, раскрывать перспективы совершенствования личности, способствовать поднятию уровня ее самооценки и актуализировать ее социальный потенциал. Решение этих вопросов с учетом особенностей организации образовательного процесса не отражено в литературе и на наш взгляд может рассматриваться как предмет дальнейших исследований.

Искусство создания мотивирующих воздействий состоит в том, чтобы актуализировать реальные резервы личности, не выходя за объективные пределы ее возможностей. Формирование мотивационной структуры индивидов в ходе совместной деятельности возможно посредством поддержания и развития полезных навыков, стереотипов поведения, что требует целенаправленного воздействия на их сознание и связанную с ним эмоционально-волевую сферу деятельности субъектов и объектов деятельности, изменения и формирования наиболее устойчивых психических механизмов регуляции поведения ценностных ориентации и установок.

Специфика формирования ценностных ориентации членов малых групп с внешним статусом характеризуется тем, что они проходят определенный период социализации, усваивая новые социальные свойства и качества. Этот процесс является процессом динамического формирования личности посредством деятельности. Общая структурная схема механизмов регуляции ценностных ориентации в свете современных представлений может быть представлена в виде трех уровней в зависимости от степеней включения личности в групповую деятельность [6,13].

Первый - уровень предметной деятельности индивида. На этом уровне для регуляции социальной деятельности групп могут быть использованы предметные ситуации.

Второй уровень определяет условия группового общения индивида. Начиная с этого уровня, структура диспозиции механизмов регуляции ценностных ориентации содержит три основных компонента: эмоциональный (оценочный, определяющий личный статус, положение индивида в иерархии межличностных отношений), когнитивный (рассудочный) и собственно поведенческий.

Третий (высший) уровень механизмов регуляции ценностных ориентации образует система ценностных ориентации личности на цели жизнедеятельности и средства их достижения.

В работах [6, 13] подчеркивается наличие зависимости системы ценностных ориентации индивида от социальных условий жизни. В результате если выделить в системе ценностных ориентации личности ядро субъективных отношений к общим социальным условиям ее жизнедеятельности, то это ядро будет определять жизненную позицию личности, баланс направленности её интересов.

В этих условиях формы и методы, активизирующие активное творческое начало индивидов в группе, обеспечивают стимуляцию поиска членами группы личностного смысла. Тем самым обеспечивается регуляция ценностных ориентации индивидов на верхнем уровне диспозиционной иерархии личностей членов групп.

Активное применение мотивационно-регуляционных механизмов регуляции деятельности индивидов в группах в настоящее время сдерживается из-за отсутствия системных исследований глубинных механизмов формирования личности в процессе деятельности [39]. Кроме того, в настоящее время отсутствует общая методология динамичной организации деятельности индивидов в зависимости от условий их совместного функционирования, на основании которой могла бы быть разработана стратегия воспитания в процессе деятельности самостоятельно мыслящих людей.

Такая постановка проблемы социально-психологического обеспечения руководства малыми группами отражает принципы рассмотренной выше концепции социального детерминизма, а также вытекающие из нее общие положения теории управления состояниями малых групп. В частности, обращаясь к упомянутому выше принципу соотношения внешнего и внутреннего в детерминации социальной деятельности групп, необходимо отметить, что с точки зрения общей теории управления важнейшим принципом динамичного существования внешних и внутренних детерминант социального управления является принцип необходимого разнообразия [4, 10]. Согласно этому принципу успешно справиться с разнообразием в управляемой системе может только такое управляющее устройство, которое само обладает достаточным разнообразием. Закон необходимого разнообразия в данном случае служит одновременно законом необходимого объема и качества знаний о социально-психологических механизмах регуляции поведения личности и коллектива, а также законом необходимого объема и качества внешних и внутренних средств реализации этих знаний в практике управления малыми группами.

В качестве внешних средств управления состоянием групп выступают имеющиеся в распоряжении руководителей объективные социологические факторы управления, адекватные состоянию формируемых и управляемых ими социально-психологических механизмов сознательной саморегуляции поведения социально активного объекта, т. е. малой группы.

Таким образом, специфика подхода к характеристике факторов социальной детерминации групповой деятельности индивидов заключается в том, что социальные факторы рассматриваются как исходные, определяющие поведение индивида в группе, но не исключительные составляющие его жизнедеятельности и его общностей. В процессе деятельности осуществляется постоянная связь индивида с другими элементами системы, управления, например, с внешним миром, и отдельный человек выступает как активная сторона взаимодействия.

Научное понимание реальных взаимоотношений индивида с объективной действительностью предполагает также раскрытие социально-психологических закономерностей и механизмов, детерминирующих влияние социальных факторов на деятельность отдельных индивидов и групп в целом. В качестве механизмов регуляции социальной деятельности малых групп рассматриваются диспозици-онные формы межличностных отношений в них, компонентами которых являются ценностные ориентации индивидов на участие в социальной деятельности, удовлетворенность индивидов результатами социальной деятельности в коллективе, субъективные оценки социальной деятельности групп. Как мы знаем, управление социальными процессами в малых группах по своему содержанию включает следующие функции: сбор и обработку диагностической информации о состоянии социальной зрелости коллектива; планирование его социального развития; организацию выполнения этого плана; оперативный учет и контроль исполнения посредством сбора информации о результатах управленческих воздействий.

Таким образом, система социально-психологического обеспечения руководства малыми группами в различных сферах их деятельности должна содержать (рис. 4) подсистему сбора и обработки информации, подсистемы социально-психологического обеспечения профессионального отбора кандидатов, комплектования групп, адаптации членов групп к специфическим условиям деятельности, формирования морально-психологических характеристик индивидов и групп в целом, формирования устойчивой профессиональной ориентации членов групп, предупреждения конфликтов, расстановки, воспитания и аттестации членов групп, образующих ее формальную структуру, подсистему оценки эффективности применения сформированных психолого-педагогических воздействий. В свою очередь каждая подсистема социально-психологического обеспечения состоит из двух подсистем: подсистемы диагностики, оценивающей соответствующие социально-психологичес-кие характеристики индивидов и групп, и подсистемы выработки рекомендаций по формированию управляющего социально-психологического воздействия на коллектив. В целом проблема социально-психологического обеспечения руководства малыми группами может быть рассмотрена как проблема гармонизации непрерывного процесса разрешения неантагонистических противоречий между состоянием социально-психологической зрелости коллектива, личности в коллективе, с одной стороны, и социально-психологической эффективностью методов внешнего управления социальной деятельностью группы, с другой стороны. Понятие «социально-психологическая зрелость» коллектива может быть раскрыто исходя из меры выраженности в состоянии социальных элементов коллектива (личностей и их внутриколлективных микрообщностей) и его общественных отношений социальной сущности целей и задач деятельности.

Рис. 4. Структура системы социально-психологического обеспечения СПО руководства малыми группами

Достаточно содержательно состояние социальной и социально-психологической зрелости личности и коллектива описывает широко применяющееся в современной социальной психологии понятие «социализация личности и коллектива» [8, 34, 35], количественными выражениями которого являются соответственно оценки социальных потенциалов отдельных личностей и групп в целом.

Данный подход кажется обоснованным и близким к поставленной исследовательской задаче, поскольку она не отрицает хорошо зарекомендовавших себя критериев эффективности организации деятельности малых групп, оценивающих продуктивную сторону этого процесса, а дополняет их, раскрывая содержание процесса деятельности с точки зрения освоения коллективами своей общественной сущности [11, 12, 20].

Исходя из этих посылок, под социализацией малых групп в деятельности будем понимать такой процесс смены состояний их социально-психологических форм, когда внешнее общественное становится внутренним, социально-психологическим атрибутом социальной целостности коллектива.

Социальный потенциал коллектива, таким образом, может быть определен как количественная оценка его социального развития, а именно - процесса содержательного обогащения межличностных отношений в группе целями и задачами ее деятельности, их общественной сущностью.

Принимая положение о том, что руководство малыми группами связано с влиянием на их социальный потенциал, основными целями руководства ими в процессе деятельности являются: развитие психологического и социального потенциала отдельных индивидов и групп в целом; обеспечение социально-психологических условий для реализации этого потенциала в деятельности с целью повышения продуктивности деятельности, повышения удовлетворенности членов группы совместным трудом и принадлежностью к группе (производственной бригаде, отделению, учебной группе, курсу, вузу и т.д.).

Принимая положение о том, что функция руководства (в отличие от других функций управления, например, планирования, организации) связана с воздействием на личность и коллектив в процессе их функциональной деятельности, попытаемся дать более четкое определение целей и содержания этой функции. Исходя из анализа задач управления основными целями реализации функции руководства являются следующие (см. рис. 3): развитие психологического и социального потенциала индивида и коллектива в целом;

обеспечение социально-психологических условий для реализации этого потенциала в процессе функциональной деятельности группы с целью повышения ее продуктивности, удовлетворенности членов коллектива результатами деятельности и принадлежностью к коллективу (производственной бригаде, воинскому подразделению, учебной группе, курсу и т. д).

Практическое значение указанных факторов для управления производственными, учебными и другими коллективами установлено в процессе прикладного исследования основных социально-психологических особенностей малых групп с различными уровнями их развития.

Нами проведено анкетирование (форма анкеты и методы обработки по Багрецову С. А. , 1999, см приложение 1) [10] 118 студентов 1-2 курсов 5 групп ВФ СыктГУ. Результаты данных исследований представлены в табл. 1. Как видно, процесс возрастания уровня удовлетворенности индивидов своим участием в конкретных сферах социальной деятельности группы обусловлен мерой взаимосвязанности двух пар рассматриваемых множеств. С одной стороны, «ценностные ориентации - субъективные оценки», а с другой «субъективные оценки - удовлетворенность деятельностью в группе». Этот факт находит свое отражение в выполненных в работе оценках особенностей рефлексивно-перцептивного отражения членов контактных групп с различными потенциалами их функционального и социально-психологического развития.

Исходя из этого определения, можно сформулировать основные критерии эффективной реализации функции руководства малыми группами. Эти критерии формулируются следующим образом:

а) уровень развития психологического и социального потенциала группы и отдельных личностей, входящих в ее состав;

б) степень удовлетворенности деятельностью группы и принадлежностью к коллективу каждого члена группы.

Таблица 1.

Система классификации учебных групп с различным социальным потенциалом

|  |  |
| --- | --- |
| Социально - психологические характеристики | Тип группы |
| с высоким потенциалом | с низким потенциалом |
| Опосредованность характера межличностных отношений | Деятельностью (преобладание эмоционально-де-ловых отношений)  | Эмоциональными отношениями |
| Степень совпадения официаль-ной и неофициальной структур | высокая ≥ 0,68 | низкая ≤ 0,3 |
|  |
|  |
| Уровень ценностно-ориентаци-онного единства (ЦОЕ)  | ЦОЕ ≥ 0,76 | ЦОЕ ≤ 0,4 |
| Уровень благополучия во взаимоотношениях (УБВ)  | УБВ =55% | УБВ = 57% |
| Коэффициент взаимности (KB)  | KB = 56% | KB = 59% |

## Список литературы

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие: Социально-психологические проблемы. - М. : Изд-во МГУ, 1990. - 239 с

2. Агеев В. С. Психология межгрупповых отношений: Автореф. дисс. д-ра психол. наук. - М. , 1989. - 30 с.

3. Айвазян С. А. , Бухштабер В. М. и др. Прикладная статистика. Классификация и снижение размерности. - М. : Финансы и статистика, 1989. - 608 с.

4. Аллахвердова О. В. , Доценко А. Н. , Степанова И. И. Комплекс методов групповой психодиагностики для комплектования малых групп / Методики исследования и диагностики функционального состояния и работоспособности человека-оператора в экстремальных условиях. М. : ИП АН СССР, 1989. - С. 101-118.

5. Андреева Г. М. Принцип деятельности и построения системы социально-психологического знания // Вестник Моск. ун-та. Сер. «Психология. » - 1986. - № 4.

6. Аумала О. Интеллектуальное управление с использованием многомерного анализа сигналов / Материалы школы по проблемам создания интеллектуальных средств измерений. - М. : ЦП ВНТО приборостроителей им. С. И. Вавилова, 1989.

7. Багрецов С. А. Автоматизированная подсистема выявления типа преобладающего отношения обучаемых к членам коллектива / Вторая научно-техническая конференция училища. - Пушкин: ПВУРЭ ПВО, 1991. С. 95-96.

8. Багрецов С. А. Вопросы компьютеризации учебно-воспитательного процесса: Тематический научно-технический сборник. - СПб. : ПВУРЭ ПВО, 1992. - 146 с.

9. Багрецов С. А. Методика определения неофициального лидера в коллективе / Проблемы оптимизации подготовки и деятельности военных специалистов. Часть 9. - Минск: МВИЗРУ, 1986. С. 107-113.

10. Багрецов С. А Методологические проблемы организации, проведения и обработки психолого-педагогического эксперимента. - Пушкин: ПВУРЭ ПВО, 1990. 201 с.

11. Барашков П. Н. , Житницкий М. И. , Захаров А М. Интенсификация учебно-воспитательного процесса в вузе. - Л. : ВАС, 1990. - 212 с.

12. Батурина Т. И. К вопросу о сущности критериев эффективности обучения. - М. : Педагогика, 1973. - 95 с.

13. Бибрих Е. Е. Исследование видов целеобразования. - Кишинев: Штиинца, 1987. - 129 с.

14. Венда В. Ф. , Тапаев В. П. , Санников А. И. Информационное взаимодействие операторов при групповом решении задач / Теория и эксперимент в анализе труда операторов. - М. : Наука, 1983. - C. 77-95.

15. Гайдар К. М. Самостоятельная деятельность студентов: некоторые основы самоорганизации. - Воронеж: ВГПН, 1994. - 20 с.

16. Гирфанов А. С. Основы применения активных методов обучения: Методическое пособие. - Петродворец: ВВМУРЭ им. А. С. Попова, 1989. 32 с.

17. Голубева И. В. Социально-психологическая направленность личности как фактор, определяющий особенности поведения / Личность и группа: Сборник статей / Отв. ред. Б. О. Парыгин. - Л. , 1971.

18. Губинский А. И. Надежность и качество функционирования эргатических систем. - Л. : Наука, 1982. - 270 с.

19. Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности. - М. : МГУ, 1979. - 128 с.

20. Житницкий М. И. Эффективность процесса обучения в высшей школе / Под ред. А. В. Косова. - Л. : ВВМУ им. М. В. Фрунзе, 1985. 115 с.

21. Жуков Ю. М. , Петровская Л. А. , Растянников П. В. Диагностика и развитие компетентности в общении: Практическое пособие. - Киров: ЭННОМ, 1991. - 95 с.

22. Журавлев А. Л. , Фролова Н. П. Управленческое взаимодействие в бригадах с разным типом совместной деятельности // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. - М. : ИП АН СССР, 1987. - 157 с.

23. Журавлев А. Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом // Психологический журнал. - 1983. № 1. - С. 57-67.

24. Журавлев А Л. Социально-психологические проблемы управления / Прикладные проблемы социальной психологии: Сборник статей. - М. : Наука, 1983. - С. 173-189.

25. Зинченко В. П. , Мукинов В. М. Основы эргономики. - М. : МГУ, 1980. - 348 с.

26. Иванова Т. А. , Иванов В. В. Групповая динамика, вызванная внешним воздействием. - М. : РХТУ. - 1993. - Деп. в ИНИОН, № 35233 - 16 с.

27. Иванова Т. А. , Иванов В. В. Конструктивность и деструктивность групповой динамики, вызванной внешним воздействием. - Красноярск: Полиграф-мет. - 1991. - 48 с.

28. Иванова Т. А. , Иванов В. В. Социальные признаки успеха группового воспитания специалиста в вузе. - Новомосковск: НФ МХТН. 1991. - 80 с.

29. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах. - Минск: БГУ, 1996. - 212 с.

30. Кричевский Е. Л. , Дубовская Е. М. Психология малой группы. М. : МГУ, 1991. - 203 с.

31. Межличностное восприятие в группе / В. С. Агеев, Г. М. Андреева, Ю. М. Жуков и др.; Под ред. Г. М. Андреевой, А. И. Донцова. - М. : 1981. - 294 с.

32. Немов Р. С. Психологические условия и критерии эффективности работы коллектива. - М. : Наука, 1982. - 212 с.

33. Паниотто В. И. Структура межличностных отношений. - Киев: Наукова думка, 1975. - 136 с.

34. Парыгин Б. О. Основы социально-психологической теории. - М. : Мысль, 1971. - 351 с.

35. Парыгин Б. О. Социальная психология как наука. 2-е изд. , испр. и доп. - Л. : Лениздат, 1967. - 262 с.

36. Природа и основные характеристики научного знания // В журн. : Вестник общественных наук АН Арм. ССЕ. - 1984. - № 11.

37. Психология и педагогика высшей военной школы: Учеб. пособие / А. В. Барабанщиков и др. - М. : Воениздат, 1989. - 365 с.

38. Рубинштейн С. А. Бытие и сознание. - М. : Наука, 1957. 226 с.

39. Спасенников В. В. Выбор оптимального варианта комплектования малых групп с учетом совместимости и срабатываемости / Социально-психологи-ческие методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. - М: ИП АН СССР, 1990. - С. 46-58.

40. Тягушов А. Ф. , Федотова А. П. Социологическая служба. - Л.: Лениздат, 1985. - 143 с.

41. Уманский Л. И. Поэтапное развитие группы как коллектива / Коллектив и личность. - М. : Наука, 1975. - 184 с.

42. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности. М. : Наука, 1980. - 215 с.

43. Шепанъский Я. Элементарные понятия социологии - М.: Наука, 1969. - 234 с.

44. Шибанов Г. П. Психология межличностных отношений в группе. – М.: АСТ, 2004. – 240 с.

## Приложения

*ПРИЛОЖЕНИЕ 1*

Анкета и результаты экспертного опроса по оценкам основных составляющих социальных потенциалов малых групп

Анкета для изучения социальных потенциалов учебных групп

С целью проведения исследования социальных потенциалов учебных групп просим Вас заполнить следующую анкету:

1. Воинское звание \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Ф. И. О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Подразделение (напр. : 2-й к,, 1-й фак) \_\_\_\_\_\_\_

5. Заполните табл. , руководствуясь следующим:

если на Вашем курсе нет учебных групп с каким-либо из указанных номеров, то вычеркните столбцы с номерами этих групп;

при ответе на пункты «а»-«д» используйте 5-балльную систему оценок:

1 балл - данного свойства не может быть в рассматриваемой группе;

2 балла - данное свойство отсутствует;

3 балла - данное свойство присутствует;

4 балла - данное свойство сильно;

5 баллов - данное свойство ярко выражено;

при ответе на пункт «е» разбейте все группы Вашего курса по местам в соответствии с Вашим собственным представлением о группах (которое вполне может и не совпадать с результатами, полученными при подведении итогов);

при ответе на пункт «ж» укажите, насколько Вы уверены в оценке, данной Вами той или иной группе курса. Для оценки используйте числа, находящиеся в интервале от 0 до 1:

0 - Вы абсолютно не знаете группу; 0,5 - Вы знаете группу средне;

1 - Вы очень хорошо знаете группу.

Так, например, Вы хорошо знаете 1-ю и 2-ю группы курса и плохо 3-ю группу. В этом случае (напротив пункта «ж») в 1-м и 2-м столбцах Вы вполне можете поставить 0,9 или 1, а в 3-м столбце - 0,1 или 0,2

Табл.

|  |  |
| --- | --- |
| Вопросы для оценки основных характеристик социальных потенциалов учебных коллективов | Номер группы на курсе |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| а) Способность к самоорганизацииОцените, пожалуйста, уровень способности коллектива учебной группы поддерживать дисциплину, рабочую обстановку на учебных занятиях, самоподготовке силами общественного мнения (без вмешательства должностных лиц);б) Профессиональная компетентностьУкажите средний балл за группу на данный момент (по итогам семестра, сессии);  |  |  |  |  |  |
| в) Мотивация деятельностиОцените, пожалуйста, насколько едины *студенты* данной учебной группы в стремлении достигнуть высоких результатов в учебной и профессиональной деятельности;г) Морально-нравственные **нормы**Оцените, пожалуйста, степень соблюдения членами данной группы общепринятых правил поведения в обществе (распространенность сквернословия, уважение к женщинам и к старшим по возрасту, соблюдение традиций);д) КоллективизмОцените, пожалуйста, насколько слаженно действует данная группа в повседневной учебно-профессиональной деятельности (на групповых занятиях, выполнении хозяйственных работ и др);е) Проранжируйте группы Вашего курса по качеству решения ими учебно-воспи-тательных задач, указанных в вышеперечисленных вопросах;ж) Насколько вы уверены в своей оценке группы (от 0 до 1)  |  |  |  |  |