**Введение**

Социология малых групп - область социологии, изучающая малые соц. группы и контактные коллективы. Предметом ее исследования являются: формирование, функционирование и развитие малых групп на разных историч. этапах обществ. развития; их роль в социализации личности; вопросы повышения эффективности групповой (коллективной) деятельности. Развитию этой области социологии способствовали теории Г. Зиммеля, Э. Дюркгейма, Ч. Кули, Г. Тарда, Л. Гумпловича, Ф. Тенниса и др., признавших самостоятельную роль обществ. групп во взаимоотношениях об-ва и личности. Вместе с тем существенную роль в становлении С.м.г. сыграло создание методов и техники эмпирического изучения групповых процессов. Последнее стимулировалось насущной необходимостью научного анализа актуальных соц. проблем: повышения производительности труда, укрепления семьи и воспитания детей, ликвидации межличностных конфликтов, борьбы с преступностью и др. Первые работы в изучении малых групп были проведены психиатрами (В. М. Бехтерев и Я. Дж. Морено), педагогами (А. С. Макаренко, А. С. Залужный), психологами (Э. Мэйо, К. Левин) и др. Эти исследования не только сделали существенный вклад в развитие научного познания малых групп, но и способствовали улучшению и повышению эффективности соц. практики. Легкость и доступность экспериментов с малыми группами в естественных и лабораторных условиях стимулировали развитие С.м.г., расцвет которой в западной социологии приходится на 40-е и особенно 60-е гг. У С.м.г. появился синоним - "микросоциология", на которую приходилась основная доля эмпирических исследований. За полувековую историю исследований малых групп сложились три главных направления микросоциологии: социометрия, групповая динамика и бихевиористское направление. В отечественной социологии изучение малых групп преследует двоякую цель: получение теоретические знания о сущности малых групп как специфичность соц. явления и выработки практичность рекомендаций по управлению групповыми процессами

Целью контрольной работы является определение понятия и основных особенностей коллектива и малых групп, роль социально-психологического климата в нем, а также рассмотрение таких составляющих коллектива, как конфликты, формальное и неформальное лидерство и групповые нормы и ценности.

**1. Понятие коллектива, основные признаки и классификация коллективов**

Коллектив (от лат. collectivus — собирательный) — группа, совокупность людей, работающих в одной организации, на одном предприятии, объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо организации.

Группа может выступать в качестве управляющей, управляемой или самоуправляемой структуры с различной степенью сплоченности ее членов - от неорганизованной толпы до единого коллектива. Чтобы считаться коллективом, группа должна удовлетворять нескольким признакам, главным из которых можно считать наличие общей цели у всех ее членов. Последняя может формироваться в результате взаимного влияния их индивидуальных целей или задаваться извне в соответствии с миссией организации, но всегда будет совместной, единой для всех, а не просто одинаковой, схожей.

Другим признаком коллектива является психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с нею, в основе чего лежат совместные интересы, идеалы, принципы, сходство или взаимная дополняемость характеров, темпераментов и т.п., хотя переоценивать эти моменты не следует.

Такое психологическое признание делает возможным постоянное практическое взаимодействие людей, в результате чего потенциал коллектива оказывается существенно большим, чем сумма потенциалов каждого из его членов.

Во-первых, взаимодействие позволяет преодолеть ограниченность физических и интеллектуальных способностей каждого в отдельности. Во-вторых, на его основе удается выполнить гораздо больший объем обычной работы вследствие разделения и специализации труда и возникновения помимо воли участников духа соревнования, мобилизующего скрытые резервы и существенно повышающего интенсивность деятельности. В-третьих, создаются условия для успешного решения проблем там, где по тем или иным причинам невозможно распределить обязанности между отдельными членами группы.

Четвертым признаком коллектива можно считать наличие определенной культуры, выраженное в общих ценностях, символике, нормах и правилах поведения в коллективе, вступления или выхода из него, требованиях к физическому и моральному облику его членов. У каждого коллектива существует склонность к идеализации прошлого, представлению своей историю в наиболее выгодном свете, поддержанию традиций. Это формирует комплекс представлений о собственном превосходстве даже в какой-то узкой области, придает ему дополнительную силу, устойчивость, сплоченность, препятствует дезорганизации.

Коллектив играет огромную роль в жизни каждого человека, которую трудно переоценить. Прежде всего, в его рамках удовлетворяется естественная потребность людей в общении и деловом взаимодействии, в принадлежности к группе себе подобных; у коллектива человек в необходимых случаях обретает поддержку и защиту; в своем коллективе он в первую очередь находит признание успехов и достижений. В то же время, наряду с желанием быть в коллективе, люди хотят отличаться от других, оставаться какими они есть индивидуальностями, достойными уважения.

Воздействуя на поведение людей, коллектив во многом способствует его изменению. Здесь человек имеет возможность по-новому взглянуть на себя со стороны, оценить себя и свою роль в обществе. Коллектив изменяет человека, так как ему приходится учиться жить и работать в окружении других людей, приспосабливать к ним свои желания, стремления, интересы. Коллектив в значительной мере стимулирует творческую активность большинства людей, пробуждает в них стремление к совершенствованию, к первенству в соревновании.

В зависимости от характера самого коллектива его влияние на личность может быть как позитивным, так и негативным. Сплоченный, но не настроенный на конструктивное поведение коллектив, может разлагающе влиять на нее, вынуждать к антисоциальному поведению. В свою очередь, человек также пытается воздействовать на коллектив, делать его более "удобным" для себя.

Результативность такого воздействия зависит от силы обеих сторон. Сильная личность может подчинить себе коллектив, в том числе и в результате конфликта с ним; слабая, наоборот, сама ему подчиняется и растворяется в нем, а коллектив взамен берет на себя заботу о ее благополучии.

Идеальная с управленческой точки зрения ситуация располагается где-то посредине и характеризуется доверительными партнерскими отношениями между трудовым коллективом и его участниками, не отказывающимися от собственных позиций, но уважительно относящимися к общим целям и нуждам.

По статусу коллективы можно разделить на официальные и неофициальные. Первые, например персонал организации или подразделения, оформлены юридически и действуют в рамках правового пространства. Вторые базируются на нигде не зафиксированном, а то и не объявленном желании людей сотрудничать друг с другом и реальной практике такого сотрудничества.

По характеру внутренних связей различаются формальные и неформальные коллективы. Формальные связи предписываются заранее, в неформальных коллективах отношения складываются спонтанно, сами собой. Границы формального и неформального коллективов чаще всего не совпадают, так как некоторые сотрудники в них могут не приниматься или по собственной инициативе придерживаться нейтралитета. Сила неформального коллектива состоит в том, что его невозможно юридически и организационно уловить и привязать к нормам и правилам. Знание его состава помогает руководителям, особенно новым, ориентироваться в истинном положении дел в коллективе.

Исходя из сроков существования коллективы подразделяются на временные, предназначенные для решения разовой задачи, и постоянные.

Важным признаком, в соответствии с которым могут классифицироваться коллективы, является степень свободы, предоставляемая их участникам. При этом она рассматривается в двух аспектах: во-первых, как свобода вхождения в коллектив, которая варьируется в довольно значительном диапазоне - от безусловной обязательности для призывников служить в армии до полной добровольности при вступлении в клуб собаководов.

Можно говорить также о свободе активного участия в деятельности коллектива; в одном случае оно требуется постоянно, в другом - может быть эпизодическим или даже формальным. Это позволяет людям одновременно быть членами нескольких коллективов и проявлять активность прежде всего там, где это нужнее всего в данный момент.

В соответствии с их функциями выделяют коллективы, ориентированные на достижение определенной цели как официальной, так и неофициальной; на реализацию совместных интересов и общение. В свою очередь, функциональная классификация может дополняться и детализироваться классификацией по видам деятельности.

По размерам коллективы подразделяются на малые и большие, причем исходя не из числа участников, а из возможности или невозможности непосредственно поддерживать постоянные связи между членами, хотя потенциальный их круг невелик. В больших коллективах это практически невозможно, и люди мало знают друг о друге, а в малых, где число участников не превышает 20, вполне реально, даже без объединяющего лидера. Это придает им дополнительную гибкость, в целом более высокую результативность работы и удовлетворение от нее.

В большом коллективе каждый выполняет широкий круг обязанностей, понятнее связь индивидуальных и общих задач, легче удовлетворить свою потребность в аудитории, получить необходимый совет, но больше отдаленность исполнителя от руководства и коллег и ниже заинтересованность. Большие группы экономичнее, особенно при выполнении простых повторяющихся операций, легче могут найти выход из тупика, и в них легче решаются вопросы о преемственности.

Малые коллективы, члены которых поддерживают между собой не просто непосредственные, но еще и эмоционально окрашенные дружеские контакты, получили название первичных. Обычно они включают в себя от двух до пяти человек, объединенных общностью целей и норм поведения, личными интересами, неформальным контролем. В первичной группе людей нельзя заменять без ее разрушения.

**2. Формирование социально-психологического климата в коллективе. Конфликты в коллективе и методы их разрешения**

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей.

На формирование социально-психологического климата оказывает влияние ряд факторов макро- и микросреды.

Факторы макросреды – это тот общественный фон, на котором строятся и развиваются отношения людей. К этим факторам относятся: общественно-политическая ситуация в стране, экономическая ситуация в обществе, уровень жизни населения, организация жизни населения, социально-демографические факторы, региональные факторы и этнические факторы.

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

1. объективные – комплекс технических, санитарно-гигиенических, организационных элементов.
2. субъективные – характер официальных и организационных связей между членами коллектива, наличие товарищеских контактов, сотрудничество, взаимопомощь, стиль руководства.

Благоприятный климат переживается каждым человеком как состояние удовлетворенности отношениями с товарищами по работе, руководителями, своей работой, ее процессом и результатами. Это повышает настроение человека, его творческий потенциал, положительно влияет на желание работать в данном коллективе, применять свои творческие и физические силы на пользу окружающим людям.

Неблагоприятный климат индивидуально переживается как неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе, с руководителями, условиями и содержанием труда. Это сказывается на настроении человека, его работоспособности и активности, на его здоровье.

Конфликт - отсутствие согласия между двумя или более сторонами - лицами или группами. Конфликты возникают почти во всех сферах человеческой жизни.

В зависимости от поведения участников конфликта, в том числе и тех, кто его решает, различают следующие способы разрешения конфликта:

1. уклонение — человек, предвидя возникновение конфликта, выбирает такой стиль поведения, который не приведет к конфликту. При этом человек тщательно обдумывает свое поведение, а организация проводит политику, которая имеет профилактическую цель, то есть отдел персонала отслеживает причины возникающих конфликтов, а также появившиеся напряженности и принимает меры к их разрешению, снятию;

2. сглаживание конфликта — используются разные аргументы, включая убеждение другой стороны в необходимости сотрудничества. В частности, когда при обсуждении вопроса, программы высказывается много замечаний, их можно нейтрализовать с помощью некоторых методов, включая, например, такие, как ссылка на авторитеты, условное согласие, перефразирование замечаний, их предупреждение и т.д. Недостаток этого стиля состоит в том, что обычно конфликт заглушается, но не разрешается;

3. принуждение — противника заставляют принять другую точку зрения. Такой вид поведения наиболее присущ руководителю, когда у него возникают разногласия с подчиненным. Принуждение почти всегда вызывает возмущение подчиненного, антипатию. Такие решения обычно сковывают инициативу подчиненных, что для организации нерационально;

4. поощрение – предоставление преимущества человеку в обмен на его согласие с предполагаемым решением.

Хотя этот вид поведения можно рассматривать как компромиссный, есть большая вероятность, что конфликт останется;

1. компромисс — одна сторона принимает точку зрения другой, но лишь частично.

Разрешение конфликта во многом зависит от уровня профессиональной компетенции руководителя, его умения взаимодействовать с работниками, что не в последнюю очередь определяется его общей культурой.

**3. Малая социальная группа, ее функции, виды**

Малая группа представляет собой небольшое объединение людей (от 2 – 3 до 20 – 30 человек), занятых каким-либо общим делом и находящихся в прямых взаимоотношениях друг с другом. Она представляет собой элементарную ячейку общества. В ней человек проводит большую часть своей жизни.

Рассмотрим классификацию малых групп. Условные, или номинальные, – это группы, которые объединяют людей, не входящих в состав ни одной малой группы. Иногда выделение таких групп необходимо в исследовательских целях, чтобы сравнить результаты, полученные в реальных группах, с теми, которые характеризуют случайное объединение людей, не имеющих ни постоянных контактов друг с другом, ни общей цели. В противоположность номинальным группам выделяются реальные. Они представляют собой действительно существующие объединения людей, полностью отвечающие определению малой группы.

Естественными называют группы, которые складываются сами по себе, независимо от желания экспериментатора. Они возникают и существуют, исходя из потребностей общества или включенных в эти группы людей. В отличие от них лабораторные группы создаются экспериментатором с целью проведения какого-либо научного исследования, проверки выдвинутой гипотезы. Они столь же действенны, как и другие группы, но существуют временно – только в лаборатории.

Условные, или номинальные, группы представляют собой искусственно выделяемые исследователем объединения людей. В отличие от них все остальные виды групп реально существуют в обществе и достаточно широко в нем представлены среди людей разных профессий, возрастов, социальной принадлежности.

Естественные группы делятся на формальные и неформальные (другое название – официальные и неофициальные). Первых отличает то, что они создаются и существуют лишь в рамках официально признанных организаций, вторые возникают и действуют как бы вне рамок этих организаций (сравните, к примеру, школьный класс как официальную малую группу и неформальное молодежное объединение как неофициальную группу). Цели, преследуемые официальными группами, задаются извне на основе задач, стоящих перед организацией, в которую данная группа включена. Цели неофициальных групп обычно возникают и существуют на базе личных интересов их участников, могут совпадать и расходиться с целями официальных организаций.

Малые группы могут быть референтными и нереферентными. Референтная – это любая реальная или условная (номинальная) малая группа, к которой человек добровольно себя причисляет или членом которой он хотел бы стать. В референтной группе индивид находит для себя образцы для подражания. Ее цели и ценности, нормы и формы поведения, мысли и чувства, суждения и мнения становятся для него значимыми образцами для подражания и следования. Нереферентной считается такая малая группа, психология и поведение которой чужды для индивида или безразличны для него. Кроме этих двух типов групп, могут существовать и антиреферентные группы, поведение и психологию членов которых человек совершенно не приемлет, осуждает и отвергает.

Все естественные группы можно разделить на высокоразвитые и слаборазвитые. Слаборазвитые малые группы характеризуются тем, что в них нет достаточной психологической общности, налаженных деловых и личных взаимоотношений, сложившейся структуры взаимодействия, четкого распределения обязанностей, признанных лидеров, эффективной совместной работы. Вторые представляют собой социально-психологические общности, отвечающие всем перечисленным выше требованиям. Слаборазвитыми по определению являются, например, условные и лабораторные группы (последние часто лишь на первых этапах их функционирования).

Среди высокоразвитых малых групп особо выделяются коллективы. Психология развитого коллектива характеризуется тем, что деятельность, ради которой он создан и которой на практике занимается, имеет, несомненно, положительное значение для очень многих людей, не только для членов данного коллектива. В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т.п.

По роду деятельности

(промышленные, учебные, любительские)

По способу возникновения

формальные - возникающие для выполнения определенных функций внутри систем более высокого уровня (3 - 20 чел)

неформальные или контактные - возникающие на основе взаимных симпатий, интересов. Пределами их численности являются пределы эмоциональных возможностей человека (3 - 8 чел)

По степени развития межличностных отношений

От дифференциальных групп до коллектива

По значимости индивида

группы членства (все люди в группе)

референтные группы (значимый для индивида круг общения)

Функции групп

Для референтных групп характерны функция сравнения и функция нормативная. Функция сравнения подразумевает, что группа формирует эталон поведения и оценки самого индивида и окружающих.

Инструментальные функции групп связаны с организацией совместной деятельности.

Экспрессивная и поддерживающая функции связаны с эмоциональными потребностями индивида

**4. Формальные и неформальные лидеры в группе. Групповые нормы, ценности**

Неформальный лидер - тот, кто в силу разнообразных причин имеет большое влияние в группе (организации) вне зависимости от своей должности. Три основных стиля лидерства: Силовик, Тактик, Мотиватор.

С одной стороны, навык неформального лидерства тяжело выключается. С другой стороны, неформальный лидер может быть отвергнут социумом, если не примет специальных мер. Один из элементов адекватного лидерства - это самоконтроль.

Обаяние - одна из важнейших черт неформального лидера. Неформальный лидер должен уметь нравиться. Но уметь нравиться - это не означает, что он ставит перед собой цель - понравиться. Уметь нравиться - это инструмент, который может использовать неформальный лидер - средство, но никак не цель.

Неформальное лидерство прочно связано с позитивом. Очень важно уметь выдавать позитив свободно - не заискивая и не доминируя. Людям нравятся сильные и позитивные личности.

Сценарии проявления неформального лидерства

Вот некоторые типичные сценарии проявления неформального лидерства:

Оно возникает ситуативно: каждый человек может стать лидером, причем разного типа, при благоприятных обстоятельствах.

Неформальные лидеры могут естественным путем сменяться при появлении новых людей в коллективе. Или при смене основного лидера - то есть начальника.

В принципе в коллективе могут быть несколько таких лидеров, которые неплохо сосуществуют друге другом. Бывают случаи, когда все члены команды выполняют роль того или иного типа лидерства и работают весьма и весьма эффективно.

Есть неформальные лидеры, которые страстно желают стать формальными. Такому человеку нельзя предлагать вторую роль, это его никак не устроит. Он предпочтет остаться «серым кардиналом», если ему все-таки нравится манипулировать людьми исподтишка, либо может превратиться в анти лидера, их ожидает стресс, если они не рождены быть главными. Другое дело, бывает, что у некоторых лидерские способности проявляются ярче. И в этом случае возникает тот самый феномен неформального лидерства в рабочем коллективе. Неформальные лидеры, как и формальные, бывают разных типов.

Дело в том, что каждому человеку хочется влиять на ситуацию. И он делает это с помощью тех средств, которыми владеет лучше всего. Иногда люди осознают, каким потенциалом они владеют, иногда - нет. Но картина в группе от этого не меняется.

Формальный лидер (номинальный) - человек, имеющий влияние силой статуса или должности. Тот, кто официально имеет статус лидера, но фактически не выполняет его функции. Формальный лидер – это тот человек, который занимает довольно важную должность и в круг его обязанностей входит контроль над работой других сотрудников. Такой лидер является формальным, так его выбор осуществляют не участники самого коллектива, а люди, которые имеют непосредственно отношение к делу, но не входят в число людей, которые работают под началом лидера.

Главными объединяющими качествами, которыми обладает как формальный, так и неформальный лидер является то, что они способны организовать работу других участников группы (коллектива), пользуются особым расположением и могут рассчитывать на благосклонность со стороны других людей.

Главными отличительными чертами является все же то, что формальный лидер занимает более высокую должность, чем неформальный и соответственно имеет больше полномочий, но при этом может не пользоваться расположением других участников группы. Неформальный лидер – это в первую очередь позитивный человек, который может не только склонить других людей к своему мнению, но и носит довольно позитивный образ человека, который всегда может развеселить и создать в коллективе хорошее настроение. Формальный лидер в свою очередь отвечает за то, чтоб весь объем работы был выполнен в полном объеме и точно в срок.

**5. Групповые ценности**

Реальное поведение индивида, выполнение своей роли в группе может соответствовать групповым ожиданиям, но может и противоречить им. Для того, чтобы такое рассогласование было очевидным, система групповых ожиданий должна быть как-то эксплицирована, как-то определена. Необходимую для этого оформленность групповые ожидания приобретают в двух чрезвычайно важных для функционирования группы образованиях: в групповых нормах и санкциях.

Нормы — исторически сложившиеся или установленные стандарты поведения и деятельности, соблюдение которых выступает для индивида и группы необходимым условием их включения в определенное социальное целое. Именно в нормах фиксируются критерии функционирования группы как целостного образования. Нормы регулируют отношения между людьми. Большинство норм настолько прочно вошло в жизнь, что люди не осознают их до тех пор, пока не обнаружится их нарушение или непонимание. Нормы позволяют индивиду оценивать свои и чужие поступки, ситуацию, партнеров по общению, соотносить оцениваемые явления с эталонами, отбирать, отсеивать, формировать, направлять и регулировать деятельность и общение.

В более узком смысле групповые нормы — это правила, которым должно подчиняться поведение ее членов, чтобы их совместная деятельность была возможна. Нормы выполняют, таким образом, регулятивную функцию не только, но отношению к поведению, но и по отношению к групповой деятельности. Представленные в сознании нормы используются личностью как эталоны, масштабы, меры, критерии, по которым ведется сравнение своего и чужого поведения. Формирование и принятие норм делает личность ответственной за выбираемые варианты поведения.

Функционирование норм непосредственно связано с социальным или групповым контролем над поведением индивида. Любая группа, существующая достаточно продолжительное время, вырабатывает для себя определенную систему специфических норм. Признаком сформированности определенных групповых норм выступает однозначное реагирование членов группы на поведение ее участников. В групповых нормах находит отражение то, что, по мнению членов группы, должно быть сделано или не сделано в конкретных ситуациях. Нормы выражают собой сложившуюся в группе систему требований, в которой фиксируются основные моменты, регулирующие деятельность и общение, взаимные права и обязанности, образцы поведения и границы их возможных вариаций.

Формы проявления групповых норм исключительно разнообразны и охватывают широкий диапазон возможных типов поведения: от внешних ритуалов до морального и эстетического выбора. Толкование слова “ценность” связывают с синонимами: значимость, благо, достоинство, польза, стоимость и т.д. Но независимо от того, обозначает это слово вещь или явление, качество или количество, ценность есть нечто, что внушает людям уважение, подталкивает их к совершению определенных поступков, заставляет с огромным воодушевлением посвящать месяцы и годы жизни какой-нибудь идее и делать все возможное для ее материализации.

Психологи говорят о трех формах существования ценностей. Во-первых, ценности выступают как общественные идеалы, как выработанное общественным сознанием представление о должном и необходимом;

Во-вторых, ценности предстают в виде конкретных произведений материальной и духовной культуры, либо человеческих поступков, являющихся конкретным, предметным воплощением общественных ценностных идеалов;

В-третьих, ценности входят в психологическую структуру личности и группы в форме личностных и групповых ценностей, являющихся одним из главных источников мотивации поведения. Как правило, для личностных ценностей характерна высокая осознанность. Они отражаются в сознании в форме ценностных ориентаций и служат важным фактором социальной регуляции взаимоотношений людей и поведения индивида. Система этих ориентаций образует содержательную сторону направленности личности и выражает внутреннюю основу ее отношений к действительности. В процессе совместной деятельности, определяющей отношения людей в группах, складываются групповые ценностные ориентации. Поэтому в нашем случае совпадение важнейших ценностных ориентаций всего персонала организации обеспечивает солидарность ее членов, сплоченность коллектива и устойчивость развития.

Ценности являются ключевой категорией, адекватное следование которой имеет исключительное значение для успеха, удовлетворенности трудом и профессиональным престижем. Какие ценности всякий конкретный коллектив будет отстаивать перед лицом организации, можно наверняка узнать, лишь наблюдая этот коллектив на протяжении некоторого периода времени. Есть, однако, комплекс коллективных реакций, которые с большой вероятностью можно обнаружить почти во всех рабочих группах.

**Заключение**

Коллектив — группа, совокупность людей, работающих в одной организации, на одном предприятии, объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо организации

Малая группа представляет собой небольшое объединение людей (от 2 – 3 до 20 – 30 человек), занятых каким-либо общим делом и находящихся в прямых взаимоотношениях друг с другом

Психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей.

На формирование социально-психологического климата оказывает влияние ряд факторов макро- и микросреды.

Конфликт - отсутствие согласия между двумя или более сторонами - лицами или группами. Конфликты возникают почти во всех сферах человеческой жизни

Неформальный лидер - тот, кто в силу разнообразных причин имеет большое влияние в группе (организации) вне зависимости от своей должности.

Формальный лидер (номинальный) - человек, имеющий влияние силой статуса или должности.

Нормы — исторически сложившиеся или установленные стандарты поведения и деятельности, соблюдение которых выступает для индивида и группы необходимым условием

Ценность есть нечто, что внушает людям уважение, подталкивает их к совершению определенных поступков, заставляет с огромным воодушевлением посвящать месяцы и годы жизни какой-нибудь идее и делать все возможное для ее материализации.

Цели контрольной работы достигнуты