

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время возрастает интерес практиков к исследованиям межличностных отношений в различных социальных группах, среди которых особое место занимают исследования межличностных отношений в малых группах. Накопленный теоретический опыт в системе межличностных отношений в малых группах требует практического использования. Следствием социально-экономических и общественно-политических преобразований в стране является дифференциация малых групп и выделение среди них групп с повышенной опасностью функционирования, ориентированных на достижение социально-эффективных целей.

В связи с этим становится актуальным изучение межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования, чтобы успешно решать профессиональные задачи. Проведенный анализ литературы выявил существование теоретических и эмпирических работ, посвященных исследованию межличностных отношений в малых группах (Г.М.Андреева, У.Беннис, А.А.Бодалев, И.П.Волков, Н.В.Гришина, А.И.Донцов, А.Г.Ковалев, Р.Л.Кричевский, Д.Майерс, С.Милграм, Н.Н.Обозов, А.В.Петровский, М.Г.Рогов, В.Е.Семенов, С.Холл, А.С.Чернышев, Р.Х. Шакуров, Г.Шепард и др.), но в настоящее время необходимо изучить весь комплекс межличностных отношений, проявляющихся и формирующихся в группах с повышенной опасностью функционирования.

В то же время актуализация социально-психологической проблематики межличностных отношений в малых группах и наметившаяся тенденция к их комплексному изучению требует их исследования как социально-психологического феномена. В социальной психологии межличностные отношения в малой группе рассматриваются как феномен, основанный на эмоционально-психологическом взаимодействии ее членов (Б.С. Алишев, Н.Н.Обозов, А.В.Петровский, А.Л. Свенцицкий, А.С.Чернышев, Р.Х. Шакуров, Т. Шибутани и др.). В настоящее время в социальной психологии утвердилась позиция, согласно которой межличностные отношения определяют жизнедеятельность малой группы (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, В.В. Бойко, И.П.Волков, Л.Десев, А.И. Донцов, А.Л. Журавлев, А.В. Карпов, Р.Л. Кричевский, В.В.Новиков и др.

Обозначая методологические принципы исследования межличностных отношений в малой группе, необходимо изучать их в комплексе, как одного из направлений принципа системности и развития в социальной психологии. Специфика функционирования групп с повышенной опасностью функционирования предполагает активное включение каждого члена группы в комплекс межличностных отношений как субъектов взаимодействия. Анализ исследований в этом направлении позволяет говорить о фрагментарности в их изучении. Стратегическое значение приобретают вопросы, связанные с анализом эффективности комплекса социально-организационных условий оптимизации взаимоотношений в группах повышенной опасности функционирования.

Наиболее ярко обозначенные проблемы проявляются по отношению к группам, функционирование которых связано с риском для жизни членов и социума как потребителя результатов их деятельности. К группам с повышенной опасностью функционирования можно отнести: группы работников реанимации, лётные экипажи, группы МЧС, пожарные группы, группы охраны безопасности, группы телохранителей и т.п. В отношении к указанным группам несогласованность действий ее членов может привести к трагическому результату. Эффективное функционирование таких социальных групп может быть связано с моделированием межличностных отношений в них.

Вместе с тем анализ социально-психологических по проблематике функционирования малых групп позволили обнаружить основное противоречие, которое состоит в том, что, с одной стороны, к деятельности групп с повышенной опасностью функционирования предъявляются особые требования, а с другой - исследование комплекса межличностных отношений в этих группах еще не нашло должного отражения в социальной психологии. Это противоречие и обусловило проблему исследования: какова специфика межличностных отношений, определяющих успешное взаимодействие групп с повышенной опасностью функционирования.

Противоречие и проблема исследования определили тему "Специфика межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования".

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивалась применением системно-структурного анализа, комплексного

подхода к подбору методов и методик эксперимента, адекватных целям и задачам этапов исследования, сочетанием количественного и качественного анализа теоретических и эмпирических данных, проведением констатирующего и контрольного этапов эксперимента с учетом всех требований к эксперименту, а также применением обоснованных и корректных методов статистической обработки.

Глава 1.

Теоретические основы исследования межличностных отношений в малой группе

§1. Межличностные отношения в малой группе как предмет исследования в социальной психологии

Анализ социально-психологической литературы и эмпирические обобщения проблемы межличностных отношений в малых группах показывают, что исследования строятся на следующих позициях:

- системного подхода (Б.Ф.Ломов, Б.Г.Юдин, В.Ю.Крылов, Ю.И.Морозов, А.А.Ляпунов и др.);
- субъектно-деятельностного подхода (К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн, А.И.Донцов, Ш.В.Саркисян и др.);
- ценностно-ориентационного и предметно-ценностного подходов (А.В.Петровский, В.В. Шпалинский, Ю.Л. Неймер, Р.Х. Шакуров и др.).

На основе этих подходов определены различные компоненты межличностных отношений в малых группах: организованность, сплоченность, совместимость, профессионализм, взаимоподдержка и пр. В социальной психологии выявлен феномен межличностных отношений как психологической основы в процессе становления малых групп (Г.М.Андреева, А.И.Донцов, А.Н.Леонтьев, Ш.А.Надирашвили, А.В.Петровский, К.К.Платонов, Д.Н.Узнадзе и др.). Вместе с тем в социальной психологии недостаточно исследований, в которых интегрирована теория и практика при изучении влияния комплекса межличностных отношений на социальное функционирование малых групп. Социально-психологический анализ проблемы межличностных отношений в малых группах необходимо начать с понятия "малая группа". Это обусловлено особенностями объекта и предмета настоящего исследования, так как группы с повышенной опасностью функционирования своей деятельностью наполняют содержание понятия "малая группа", и в то же время имеют характерные для них особенности.

Понятие "малая группа" в социальной психологии не имеет однозначного определения. При его формулировке исследователи опираются на различные теории и концепции. В социально-психологических исследованиях наиболее широко представлена теория о функционировании и развитии малых групп в русле научной школы "групповой динамики". Однако

эта теория обобщена исследованиями конкретного опыта отдельных видов малых групп, в том числе и с повышенной опасностью функционирования.

В социальной психологии малая группа - относительно небольшое число непосредственно контактирующих индивидов, объединенных общими целями или задачами. Особенностью, отличающей ее от сложных и больших групп, является ее относительная "структурная простота". Это означает, что в такой группе имеется, как правило, лидер (если группа неофициальная), вокруг которого объединены остальные члены группы. Если внутри занятой какой-либо деятельностью малой группы появляются другие лидеры и часть ее членов начинает поддерживать вводимые этими лидерами нормы и ценности, то такая малая группа становится структурно сложной и нередко распадается на две или более малые группы, или подгруппы. Новые подгруппы вступают между собой в межгрупповые отношения и могут развиваться независимо одна от другой. Если малая группа занята социально ценной и значимой для всех ее членов совместной деятельностью, опосредствующей межличностные отношения в ней, то она может представлять собой группу высокого уровня развития.

Известно, что в структуре малой группы может формироваться группа неформальная (неофициальная) - реальная социальная общность, не имеющая юридически фиксированного статуса, добровольно объединенная на основе интересов, дружбы и симпатий либо на основе прагматической пользы. Эти группы могут выступать как изолированные общности или складываться внутри официальных групп. Интересы могут иметь как профессиональную, так и непрофессиональную направленность (например, дружеские компании). Существуют также условные неформальные группы, представляющие собой объединения людей на основе общих интересов, но непосредственно не общающихся. Официальные группы, сохраняя все свои характеристики, одновременно могут обладать неформальными свойствами (тесными дружескими контактами, дружелюбностью и взаимной симпатией, готовностью к содействию и взаимопомощи), что укрепляет и обогащает их функционирование.

Формирование межличностных отношений в малых группах объясняется различными концепциями. Нами за основу была взята концепция деятельностного опосредования межличностных отношений, рассматривающая межличностные отношения в любой достаточно развитой малой

группе как опосредствованные содержанием и ценностями деятельности. Эта теория, разработанная А.В. Петровским [135] первоначально была названа стратометрической концепцией. Деятельностное опосредование понимается как системообразующий признак малой группы, определяющий его важнейшие социально-психологические характеристики. Осуществляя свою цель в конкретном предмете деятельности, группа тем самым изменяет себя, совершенствует свою структуру и преобразует систему межличностных отношений. Характер и направленность этих изменений зависят, в конечном счете, от конкретного содержания деятельности и ее ценностей, которые черпаются из более широкой социальной общности. Обращение к опосредствованию межличностных отношений совместной деятельностью позволило понять характер групповой дифференциации и интеграции; построить типологию групп и выявить особенности групп высшего уровня развития (коллективов, команд), показав их принципиальные, качественные отличия (с использованием количественных индексов) от других малых групп; увидеть сложный, многоуровневый (стратометрический) характер структуры межличностных отношений и необходимость учета отнесенности выявленных в исследовании явлений к конкретному уровню (страте) групповых процессов; ориентировать психолога-практика, лидера группы на выяснение значимых параметров группового развития, способствуя тем самым решению задач диагностики группы и прогнозирования результатов ее деятельности.

В ходе экспериментальной разработки был введен в научный оборот ряд понятий, обозначающих определенные социально-психологические явления, а также предложены конкретные методики, с помощью которых выявляются параметры группы и личности в группе, отражающие эти явления. Наряду с понятиями "малая группа" и "межличностные отношения" вызывает интерес понятие "межгрупповые отношения" как совокупность социально-психологических явлений, характеризующих субъективное отражение (восприятие) многообразных связей, возникающих между социальными группами, а также обусловленный ими способ взаимодействия групп. Специфика межгруппового восприятия, объектом и субъектом которого являются социальные группы, заключается:

1. В объединении индивидуальных представлений в некоторое целое, качественно отличное от составляющих его элементов;

2. В длительном и недостаточно гибком формировании межгрупповых представлений, обладающих устойчивостью к внешним влияниям;

3. В схематизации и упрощении возможного диапазона сторон восприятия другой группы.

В целом межгрупповые представления отличаются эмоциональной окрашенностью, резко выраженной оценочной направленностью и не всегда точно и адекватно оцениваются. Наиболее типичным эффектом межгруппового сравнения является тенденция к завышенной оценке достоинств своей группы, выражающаяся в стремлении всячески благоприятствовать ее членам в противовес членам "чужих" групп (эффект межгрупповой дискриминации) и нередко сопровождающаяся недооценкой последних (внутригрупповой фаворитизм). Несколько менее распространена обратная тенденция - установление позитивно оцениваемых различий в пользу какой-либо другой группы, которой отдается предпочтение перед собственной. В своих крайних выражениях первая тенденция может приводить к возникновению напряженности и враждебности в межличностных отношениях, вторая - к ослаблению внутри групповых связей, девальвации внутригрупповых ценностей, дестабилизации и дезинтеграции группы как таковой.

Из вышеприведенных определений видно, что в качестве основного признака формирования малой группы выступают не только личные контакты членов группы и их межличностные отношения, а также контакты между группами и их межгрупповые отношения, строящиеся на основе межличностных, т.к. взаимодействие между группами происходит с непременным участием членов групп. Однако некоторые исследователи считают такой подход необоснованным. Например, Г.М.Андреева дифференцирует различное понимание феномена малой группы в социальной психологии и социологии, выделяя в дефиниции малой группы факт наличия множества лиц как условие протекания деятельности этой группы [9].

Социальная психология, по мнению Г.М.Андреевой, не может игнорировать содержательную сторону интрагрупповых отношений. Для социологии характерно рассматривать малые группы с точки зрения их места и роли в системе общественных отношений. На такой же идеологической платформе находится А.И.Донцов, отмечая, что "малая группа - не вырванная из социального целого чисто психологическая общность индиви-

дов, а элемент общественной структуры, поэтому она не может быть понята "из себя самой", а лишь в определенной связи с обществом. Характер этой связи задан, прежде всего, специфической сферой деятельности группы" [52, с.8].

Анализ публикаций и диссертационных работ, посвященных проблеме межличностных отношений в малой группе, говорит о расхождении в результатах исследований различных авторов. В определенной степени это можно связать с неадекватным отражением роли межличностных отношений в малой группе как "индикатора" ее социальной эффективности. В качестве "социального индикатора", в основном, использовались: роль совместной деятельности членов группы; сходство взглядов индивидов на ключевые проблемы групповой жизнедеятельности; внутреннее психологическое единство и целостность группы; принципы формирования личности в коллективе [51; 54; 55; 58; 134; 135; 136; 137]. Во внимание принимались определенные "производные" от социального индикатора: организованность, слаженность действий, сходство индивидов в оценке значимой для членов группы личности, сходство индивидуальных мотивов деятельности и т.д.

Анализ социально-психологической литературы показывает, что в качестве детерминанты формирования межличностных отношений в малой группе выделяют потребностно-мотивационную сферу субъекта творческой деятельности. Д.Н. Узнадзе высказал предположение о том, что "мы должны исходить из мысли о наличии двух основных условий, без которых акты поведения человека или какого-либо другого живого существа, безразлично, были бы невозможны. Это, прежде всего, наличие какой-либо потребности у субъекта поведения, а затем и ситуации, в которой эта потребность могла бы быть удовлетворена" [172, с.29]. Это предположение стало общепринятым в отечественной и мировой науке и успешно используется и в социальной психологии. Так, Р.Х. Шакуров отмечает, что "...людей объединяют их потребности и интересы. Именно стремление удовлетворить определенные потребности сводит их вместе, сплачивает их" [186, с.7-8]. Таким образом, система межличностных отношений в малой группе может и должна рассматриваться через призму индивидуальных потребностей и интересов составляющих ее членов. При этом можно предположить, что группа будет единой тогда, когда внутри нее будут соз-

даны условия для наиболее полного удовлетворения индивидуальных потребностей при условии, что последние не противоречат самому факту существования группы. Такой подход находит свое отражение и в зарубежной науке. Так, R.B.Cattell определяет группу как "совокупность индивидов, в которой существование всех используется для удовлетворения каких-либо потребностей каждого" [203, с. 169].

Однако наличие общих потребностей у индивидов является необходимым, но не достаточным условием их объединения в группы. Личность проявляется в действии, поведении и формируется как субъект творческой и целенаправленной деятельности. Потребность опредмечивается субъектом деятельности через действие, благодаря мотиву, цели и смыслу жизнедеятельности. Выражая дискомфортное состояние личности, потребность мотивирует активность субъекта действия. Далее потребность проявляется в постановке цели и требует определенных действий для достижения этой цели. Для удовлетворения сходных потребностей различные индивиды могут использовать различные действия. Побуждать субъекта к действию могут разные мотивы. В соответствии с принципом полимотивированности деятельности одно и то же действие может быть направлено на удовлетворение различных потребностей личности.

В социальной психологии принято рассматривать межличностные отношения в качестве важнейших параметров развития социальной эффективности группы. Всестороннее знание закономерностей проявления межличностных отношений в группе позволит, с одной стороны, прогнозировать процесс их становления, а с другой - более эффективно организовать воздействие на социальную эффективность группы.

В настоящее время в социальной психологии утвердилась позиция, согласно которой межличностные отношения определяют социальную эффективность группы [22].

Практически во всех работах в рамках теории Петровского, посвященных проблемам межличностных отношений в малых группах, особое значение придается единству членов группы на мотивационном, целеобразующем и ценностно-ориентационном уровнях. При этом наблюдается тенденция к отождествлению понятия "единство" с понятиями "сходство" или "общность". Эти понятия часто используются в качестве синонимов. С учетом принципа полимотивированности деятельности целесообразно по-

нимание единства как целостной системы взаимодействия, внутренне устойчивой в изменениях [69]. На наш взгляд, в данном случае речь идет о комплексном изучении межличностных взаимоотношений в формировании малой группы.

Согласно Р.Х. Шакурову, "межличностные отношения представляют собой психологические связи между людьми, носящие эмоционально-оценочный характер" [186, с.111]. Как считает Колпакова Л.М., это дает основание определить их как внутренние психологические образования, отражающие эмоциональные переживания, возникающие у человека по отношению к другому человеку по поводу значимых ситуаций и явлений в условиях их взаимодействия [90].

Человеческая жизнедеятельность определяется системой отношений. Диапазон отношений человека в условиях социального взаимодействия велик и имеет индивидуальную вариацию, содержание и структура которой детерминированы социальным и культурным контекстом. В советской психологии понятие «отношение» рассматривалось в контексте общественных отношений. В работах Б.Г. Ананьева выделялась мысль о том, что "личность столь же социальная, сколь и индивидуальна" [10, с.172]. Социальную сущность человека составляют общественные отношения, а при помощи основных видов деятельности человека создается индивидуальность человека. В.М. Мясищев писал, что отношения возникают благодаря тому, что человек как субъект социальных ситуаций психологически преломляет "системную детерминацию" в системе взаимоотношений [124]. При этом, как указывал Мясищев, взаимоотношения проявляются как внутреннее состояние субъекта общения.

Межличностные отношения обуславливают систему межличностных взаимодействий как "клеточки совместной деятельности" [94]. Межличностные отношения могут протекать не только как взаимодействие, но и как система контактов для обмена ценностями. Р.Х. Шакуров понимает под взаимодействием "связь между членами группы, при которой действия одной из сторон вызывают в ответ определенные действия со стороны других" [186, с.23]. Выделяют три типа взаимодействия: сотрудничество, соперничество, доминирование. Все эти типы могут проявляться в различных формах в зависимости от субъективного выбора со стороны субъектов взаимодействия. Взаимодействие, как отмечает Р.Х. Шакуров, может быть

духовным и практическим. Первое - это обмен духовными ценностями, а второе - результат обмена материальными ценностями и обмена физическими действиями.

Взаимоотношения, согласно В.М.Мясищеву и Р.Х. Шакурову, составляют внутреннюю основу взаимодействия субъектов общения и реализуются благодаря отношениям личности к миру, другим, вещам. Все личностные отношения выступают как внутренний потенциал субъекта деятельности и проявляются в его переживаниях, действиях и поведении. Именно отношения человека определяют его потребности, интересы, мотивы поведения и деятельности.

Межличностные отношения определяются не только субъектом общения, но и субъектом деятельности. Субъектно-деятельностная природа формирования межличностных отношений считается приоритетной. Деятельность влияет на межличностные отношения не только непосредственно, но и опосредованно, через одного субъекта определенной деятельности на другого, который может и не быть субъектом именно данной, определенной деятельности. Занятие определенным видом деятельности непосредственно и опосредованно влияет на систему межличностных отношений и меняет психологические особенности субъекта деятельности на уровне его потребностей, ценностей, установок.

Необходимым условием исследования понятия "межличностные отношения" необходимо делать это без отрыва от феномена личности. Не вдаваясь в дефиниции личности и детерминанты формирования личности, остановимся на вопросах взаимосвязи личности и ее отношений с другими субъектами и личностями согласно нашей теме исследования. А.Н.Леонтьев неоднократно подчеркивал, что подлинная личность может быть понята в системе межличностных связей, опосредуемых содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности. Эти межличностные связи не только являются реальными, но и, прежде всего, "сверхчувственными" образованиями. Они образуют особое качество самой групповой деятельности, которое опосредует эти личностные проявления, определяющие личностную позицию каждого в системе межличностных связей и в системе общественных отношений [111].

Согласно концепции деятельностного опосредования межличностных отношений А.В.Петровского, поведение личности преобразуется в ус-

ловиях предметной совместной деятельности и взаимодействия, характерных для данного уровня развития группы. При этом индивидуально-типическое в личности начинает выступать как социально-психологическое. Как выделяет А.В.Петровский "межличностные связи, формирующие, констатирующие личность в коллективе внешне, т.е. на поведенческом уровне, выступают либо как субъект-субъектное отношение (общение), либо как субъект-объектное отношение ... и личность является субъектом этих отношений" [133, с.227]. Эти положения позволяют рассматривать личность как субъекта системы межиндивидуальных отношений, складывающихся у субъекта деятельности и общения. В русле этой идеи К.А. Абульханова рассматривает личность как системное образование, "ядром" которой является устойчивая система, характерная для субъекта деятельности отношений, складывающихся благодаря его смыслообразующей активности [1].

Можно сказать, что межличностные отношения в какой-то степени определяют структуру личностных и профессиональных качеств, т.к. личность находится в постоянном взаимодействии с социумом, который влияет и детерминирует необходимые для общества качества личности. Поэтому межличностные отношения выступают как "психологический коррелят" объективно складывающихся отношений в малой группе. По своему характеру межличностные отношения являются избирательными, так как основаны на переживаниях субъекта деятельности и его особенностях восприятия. Межличностные отношения могут быть личными, индивидуальными, эмоциональными, деловыми, ценностно-ориентационными, интимными, эстетическими, оценочными и т.п.[114,133].

Межличностные отношения выполняют различные функции, среди которых Р.Х. Шакуров выделяет: ценностную, интерактивную, педагогическую, мотивирующую, диалогическую. Основной функцией является ценностная, суть которой заключается в том, чтобы любой объект превращать в ценность благодаря определенным отношениям к нему со стороны субъекта. Мотивирующая функция - проявление поведения человека под влиянием межличностных отношений. Функция интеракции заключается в том, что тип взаимодействия субъекта общения и деятельности детерминруется типом межличностных отношений. Педагогическая функция проявляется в функции налаживания контактов между субъектами поведе-

ния и организации воспитания. При этом под психологическим контактом понимается духовная взаимосвязь между субъектами поведения.

Особый интерес представляют межличностные отношения в малой группе в составе диады. При этом, как утверждает Я.Л. Коломинский, диада может быть стихийной, официальной [89]. Формализованные отношения в диаде могут обладать ценностями и регулироваться предписаниями сверху, системой руководства и подчинения.

Однако анализ специальной литературы показывает, что такой подход к проблеме комплексности в межличностных отношениях членов малых групп недостаточно разработан. В качестве примера могут быть представлены работы философа Б.Г. Юдина. Так, в одной из них говорится, что "самоорганизацию в малых группах можно рассматривать как интеграцию оснований деятельности. В этом смысле микросоциальная самоорганизующаяся система характеризуется общностью не только деятельности, но и некоторых исходных предпосылок деятельности, а процесс самоорганизации такой системы можно трактовать как развитие общности оснований деятельности в группе..." [195, с.200]. Там же указывается и основное условие интеграционных процессов - наличие общих областей интересов у членов группы. Важность мотивационного единства индивидов и его влияние на процесс группообразования отмечается и рядом других авторов, но феномен мотивационного единства как целостной системы мотивации групповой деятельности остается в социальной психологии слабо освещенным. Особенно это касается вопросов изучения комплекса психологических механизмов и условий, обеспечивающих оптимальную деятельность групп, в частности, с повышенной опасностью функционирования.

М.А. Робер и Ф.Тильман считают, что при взаимодействии индивидов важно взаимное достижение личных целей, особенно в направлении, благоприятствующем, возможно, весьма различным стремлениям, в то время как мотивация и личные цели могут быть разными [147].

Дифференциация индивидуальных мотивов деятельности допустима для малых групп. Более того, при организации неформальной жизнедеятельности малых групп различие в потребностях и интересах индивидов не только допустимо, но может быть и желательно, поскольку именно это различие определяет информационное многообразие группы и может способствовать интенсификации коммуникативных связей.

Вместе с тем некоторые авторы отмечают, что различия в интересах неформальных объединений внутри группы могут иметь и дезинтегрирующий характер [94; 95]. Вопрос о пределах допустимости и желательности различий индивидуальных мотивов, интересов и потребностей, составляющих группу индивидов, заслуживает более пристального внимания.

Наличие определенной потребности (интереса) обуславливает активность членов группы в соответствующей области и, следовательно, стремление к такому взаимодействию с коллегами по работе, которое способствует наиболее эффективному удовлетворению этой потребности. Последнее неразрывно связано с мотивацией труда, относительно которой нет однозначного мнения. Определение процесса мотивации труда предложено в исследовании И.П.Волков и Ю.В. Микадзе, которые определяют его как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, задающих ее границы и формы, придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [34].

Как отмечает В.К. Вилюнас, "термин мотивация" служит родовым понятием для обозначения всей совокупности факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение на уровне психологического отражения побуждений к жизненно необходимым целям, то есть направляющих поведение на удовлетворение потребностей [30].

Многообразные внутренние и внешние побуждения актуализируют действие потребностей, которые порождают мотивы. Под понятием "мотив" подразумевается всякое побуждение человека к действию, возникающее вследствие актуализации его потребностей.

Потребности и мотивы, вместе с тем, тесно связаны и взаимодействуют с направленностью личности. Направленность выражает устремленность к цели, а мотивы являются побуждениями, из-за которых человек ставит перед собой цель.

Основываясь на сказанном, можно сделать вывод о важности исследований комплексности в инtragрупповых процессах на основе выявления структуры потребностно-мотивационной сферы отдельного члена группы.

Одним из важнейших компонентов межличностных отношений рассматривают сплоченность коллектива как меру его единения, вызванного осознанием общности цели, задач и идеалов. Межличностные отношения

могут иметь характер товарищества, взаимопомощи. В определенной степени единство индивидов в области ценностных ориентации сплачивает членов группы. В первую очередь, когда речь идет о коллективе. Однако, когда наличие самого коллектива может быть поставлено под сомнение (формальная группа, для членов которой социально значимая цель не является личностно значимой), картина существенно изменяется.

С позиций ценностно-ориентационного единства членов группы вскрывается роль совместной деятельности в формировании комплекса межличностных отношений. Подобная связь обосновывается тем, что человеческая деятельность - это такая форма взаимосвязи человека со средой, в которой человек осуществляет сознательно поставленную цель [126; 127]. Однако деятельностный подход к анализу интрагрупповых процессов не связан с ценностными ориентациями личности, потому что устанавливает приоритетность совместной деятельности в образовании межличностных связей.

Социально обусловленная совместная деятельность долгое время выделялась советскими исследователями как ведущий фактор формирования всей структуры внутригрупповых взаимоотношений и как главный (генетический и функциональный) системообразующий признак всякой, в том числе и малой социальной группы. При этом под совместной деятельностью понимается "своего рода слияние индивидуальных деятельностей в общественную, т.е. кооперация" [54,с.38]. В силу принципа полимотивированности деятельности кооперация необязательно предполагает наличие у субъектов деятельности общей цели ее осуществления. Границы применимости деятельностного подхода определяются, в частности, смыслом, вкладываемым в само понятие "совместная деятельность". По мнению А.В.Петровского, под таковой следует понимать: во-первых "единство всех членов группы по месту, времени и действию. Во-вторых, все участники совместной деятельности объединены общей целью ее осуществления. Это значит, что индивидуальные цели каждого должны совпадать, либо групповая цель должна стать целью каждого участника. В-третьих, совместная деятельность предполагает наличие заданной сетки обязанностей членов группы. В-четвертых, совместная деятельность предполагает наличие связей ее участников между собой, их взаимосвязь в процессе деятельности. Эти связи существуют в форме вербальных контактов, обмена дей-

ствиями и оценками. В-пятых, совместная деятельность происходит на фоне совместных переживаний" [136, с.117]. Подобное мнение разделяет, в частности, А.Л.Журавлев, вводя дополнительно еще один, имеющий принципиальное значение, признак совместной деятельности - необходимость в управлении, как функцию, внутренне присущую совместной деятельности [63]. Как уже указывалось выше, наличие общей цели не является обязательным условием совместной деятельности, если рассматриваемая группа не является коллективом или если под таковой не понимать результат формальной деятельности формальной группы.

Интегративные возможности (потенциал) совместной деятельности варьируются в зависимости от ее модели. В качестве основных моделей можно выделить совместно-индивидуальную, совместно-последовательную и совместно-взаимодействующую деятельность. Каждая из этих моделей указывает на определенную степень объективной необходимости установления межличностных связей в группе (характеристикой прочности которых и является сплоченность) в процессе совместной деятельности. Именно на этот аспект совместной деятельности указывает Р.Х. Шакуров, отмечая, что "социально-интегративная потенция работы заложена не в ее профессиональном содержании, не в особенностях ее предмета, а, прежде всего, в способе организации ... организация определяет место человека в системе внутригруппового взаимодействия, его позицию в этой системе, значимость его деятельности для других участников" [185,с.14]. При этом сама модель совместной деятельности (и, следовательно, механизм взаимодействия ее участников) задается в большинстве случаев объективно и "извне".

Обладая высокой значимостью для индивидов, формальная деятельность опосредствует их взаимоотношения. Ее успешность является мощным фактором группообразования, действие которого основывается на удовлетворенности личности от пребывания в формальной группе. Это приводит к тому, что в данном случае мера единения группы "проявляется в сработанности, ответственности и обязательности его членов друг перед другом, согласованности действий и взаимной помощи в ходе выполнения производственных заданий" [55,с.213].

Значимость организации совместной деятельности определяет ведущую роль управления в группообразовании, т.к. она задает сетку обязан-

ностей членов группы, последовательность действий и другие технологические аспекты функционирования группы. В то же время модель совместной деятельности, ее организация и управление определяют функциональное единение группы и, в меньшей мере, сказываются на межличностном единении. "В первом случае консолидирующим фактором выступает деятельность, а во втором - участники деятельности, другие индивиды" [181,с.99]. Характеристики совместной деятельности, определяющие степень ее привлекательности для индивидов, могут потерять личностную значимость в условиях социально-психологического конфликта. Следовательно, деятельностный подход также имеет свои границы применимости.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод о том, что описанные подходы к анализу инtragрупповых отношений не являются инвариантными для групп различного типа и уровня развития. По отношению к самому определению сущности межличностных отношений в малой группе наблюдающиеся расхождения касаются, в первую очередь, факторов группообразования. Однако факторы группообразования могут быть различными для групп неодинакового уровня развития и типа. При этом сам факт возможности достижения сходных результатов (упрочение межличностных отношений) различными методами и в рамках различных подходов указывает на то, что такая мера, как единство группы, является характеристикой состояния инtragрупповых процессов. Все это делает правомерным вывод о нецелесообразности введения в определение инtragрупповых отношений факторов инtragруппового взаимодействия.

Межличностные отношения в малой группе выступают как феномен социальной психологии. В комплексе они определяют прочность деятельности группы и выражают способность этой группы сопротивляться распаду и быть эффективной в социальном плане. Основными социальными индикаторами оптимальных межличностных взаимоотношений считаются: эмоционально-нравственная и информационная совместимость членов малой группы (Р.Х. Шакуров, И.П. Волков); наличие общих областей интересов у составляющих ее индивидов (Б.Г. Юдин, В.Ю. Крылов); организованность формальной и неформальной деятельности и деловая совместимость (А.И. Донцов, А.С. Чернышев, Б.Г. Юдин); мотивационное единство (целостность) группы (Р.С. Немов, А.Г. Шестаков); непротиворечивость ценностных ориентаций, ценностно-ориентационная совместимость и цен-

ностно-ориентационное единство (А.В.Петровский, В.В. Шпалинский и др.). Такие показатели межличностных отношений в малой группе, как эффективность формальной и неформальной деятельности, стремление индивидов сохранить свое членство в группе, способность группы к решению сложных задач, компетентность субъектов управления и т.п., не могут выступать в качестве их социальных индикаторов, поскольку являются следствием происходящих в малой группе интеграционных процессов, а не определяют их.

По мнению Р.Х. Шакурова, изучение структуры связано с исследованием задач, решаемых элементами целостности [187]. Поэтому изучение формирования межличностных отношений в малой группе начинается с установления системы взаимодействия, зависящей, в первую очередь, от степени единства и целостности потребностей интересов членов этой группы. Наличие сходных областей интересов у членов группы является интегратором межличностных отношений и обеспечивает возможность установления оптимальных интрагрупповых связей. Внешней, то есть определяющей задачи внешне-интегративного характера, характеристикой межличностных отношений в малой группе является сплоченность группы, выражающаяся в интенсивности коммуникативной практики группы, совместимости и согласованности сенсомоторных и других функций [139]. Эмоционально-нравственная и информационная совместимость как структурные элементы интрагрупповых отношений выполняют те же задачи, что и общность интересов, а в своей совокупности представляют элементы первого порядка структуры межличностных отношений.

Рассмотренные элементы системы внутригруппового взаимодействия обуславливают межличностную взаимоприемлемость, которая, несомненно, имеет огромное значение для системы межличностных отношений в малой группе, составляя внешне наблюдаемую форму ее, но не исчерпывает всего многообразия интрагруппового взаимодействия. Из работ А.И. Донцова следует, что одна из основных составляющих интрагрупповых отношений связана с характеристиками совместной деятельности [54]. В связи с этим, элементами системы межличностных отношений в малой группе более высокого (по отношению к описанному выше) порядка можно считать элементы, связанные с совместной деятельностью ее участников: организованность формальной и неформальной деятельности; дело-

вую совместимость членов группы и мотивационную целостность группы, определяющую целостность действий входящих в ее состав индивидов.

На основании работ А.В. Петровского, В.В. Шпалинского можно сделать вывод о существовании еще одной ступени элементов системы межличностных отношений в малой группе, связанной с высшим уровнем развития интрагрупповых отношений, выступающим " в форме предметно-целевого и ценностно-ориентационного единства" [136,с.212].

Обобщая вышесказанное, можно предположить, что структура комплекса межличностных отношений в малой группе связана с характером решаемых группой задач в сфере ее коммуникации, организации и ценностных ориентиров. Понимая под задачей результат, который необходимо получить в данных условиях для достижения определенной цели, можно определить в качестве одной из задач при формировании межличностных отношений в малой группе обеспечение взаимодействия отдельных компонентов в комплексе, результатом реализации которых является социальная эффективность малой группы [38]. С этой точки зрения абсолютная значимость выделенных нами элементов в комплексе межличностных отношений в малой группе сохраняется для всех форм проявления интеграционных интрагрупповых процессов на различных ее уровнях.

Таким образом, теоретический анализ понятия малой группы как феномена социальной психологии позволил рассматривать межличностные отношения в них как сложное многоуровневое образование. Динамика межличностного взаимодействия в малой группе характеризуется последовательным изменением для ее членов значимости эмоционально-коммуникативного, функционально-деятельностного и ценностно-смыслового компонентов. Немаловажное значение для функционирования малой группы имеют уровни межличностных отношений, описанию которых и посвящается следующий параграф.

§2. Специфика межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования

Моделирование системы межличностных отношений в малой группе, в самом общем виде, представляет собой построение и изучение моделей реальных систем. При этом моделью может считаться как идеальный образ не существующей в реальности системы, так и фактически имеющаяся система межличностных отношений.

Проблемами моделирования систем различной природы занимались В.В. Авдеев, Р.Дилтес, Ю.С.Иванов, Р.Ф. Шайхелисламов, В.Н.Иванов, А.И.Новиков, Б.М.Уайт, У.Эшби, В.А.Ядов и др. [3;50; 72;128; 171; 184, 194; 197], однако социально-психологические аспекты проблемы моделирования системы межличностных отношений в малой группе, функционирование которой связано с риском для жизни, практически не рассматривались.

Подход, в соответствии с которым "моделирование - это процесс построения модели, которая необходима для того, чтобы:

- понять, как устроен конкретный объект: какова его структура, основные свойства, законы развития и взаимодействия с окружающим миром;
- научиться управлять объектом (или процессом) и определить наилучшие способы управления при заданных целях и критериях;
- прогнозировать прямые и косвенные последствия реализации заданных способов и форм воздействия на объект - в контексте настоящего исследования не может считаться достаточным.

Как отмечает В.В. Никандров, понятие "моделирование" имеет, как минимум, три значения: "1) метод познания объектов через их модели; 2) процесс построения этих моделей; 3) форма познавательной деятельности (в первую очередь, мышление и воображение)." [127].

Вслед за этим автором мы также считаем наиболее приемлемой формулировку, данную И.Б.Новиковым и А.И. Уемовым [128, с.257-258]: "моделирование - это "опосредованное практическое или теоретическое исследование объекта, при котором непосредственно изучается не сам интересующий нас объект, а некоторая вспомогательная искусственная или естественная система (модель): а) находящаяся в некотором объективном соответствии с познаваемым объектом; б) способная замещать его на оп-

ределенных этапах познания и в) дающая при исследовании в конечном счете информацию о самом моделируемом объекте".

Моделирование системы межличностных отношений в малых группах, формальная деятельность которых сопряжена с риском для жизни, имеет своей главной целью разработку конкретных рекомендаций органам управления по оптимизации внутригруппового межличностного взаимодействия. В целом это направлено на повышение качества работы группы и на создание предпосылок, способствующих эффективной жизнедеятельности членов группы.

Основным условием моделирования системы межличностных отношений в малых группах, выполняющих формальные функции вообще и функции, сопряженные с риском для жизни, является то, что их модель должна соответствовать структуре формальной группы как организации. При этом межличностные отношения в малой группе только тогда имеют ценность для ее членов, когда они являются средством достижения социально значимого (связанного с формальным функционированием) и жизненно важного результата. При этом представляют интерес не отдельные эпизодические межличностные отношения, а их комплексное воздействие.

Рассмотрим возможные варианты моделей комплекса межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования. Как было выделено нами выше, члены малой группы могут выполнять различные условные ролевые специализации: "сильный", "выносливый", "ловкий", "холерик", "флегматик", "сангвиник", "генератор", "трансформатор", "стабилизатор", "дворянин", "купец", "мещанин". Обозначенные нами условные "роли" могут быть объединены в четыре (так же условных) основных ролевых блока: "физический", "психический", "интеллектуальный", "социально-ценностный". Каждый из названных блоков в сочетании с другими дает еще два варианта, по отдельности 6 вариантов в сумме. Проиллюстрировать это можно, используя двухмерную матричную модель ролевой специализации (рис.1).

	Сильный	Выносливый	Ловкий	
Холерик				Холерик
Флегматик				Флегматик
Сангвиник				Сангвиник
	Сильный	Выносливый	Ловкий	

Рис. 1. Двухмерная матричная модель ролевой специализации

Из приведенной для примера матрицы видно, что сочетание в человеке физических и психических качеств может обуславливать принципиально отличные друг от друга ролевые особенности. Например, "сильный - холерик" существенно отличается от "сильного - сангвиника", как "выносливый - флегматик" отличается от "выносливого - холерика" и от "ловкого - холерика". Сочетание этого небольшого (по отношению к теоретически возможным) числа вариантов ролей в рамках малой группы может дать самые различные типы групп.

Из предложенных четырех блоков ролей, каждый из которых включает по три составляющих, можно составить шесть матриц, каждая из которых представляет богатый материал для моделирования системы межличностных отношений. Если каждый из блоков пронумеровать цифрами от 1 до 4, то эти варианты будут выражаться следующими числовыми сочетаниями: 1-2, 1-3, 1-4, 2-3, 2-4, 3-4.

Многообразие ролевой специализации существенно увеличивается при использовании трехмерной матричной модели (рис.2).

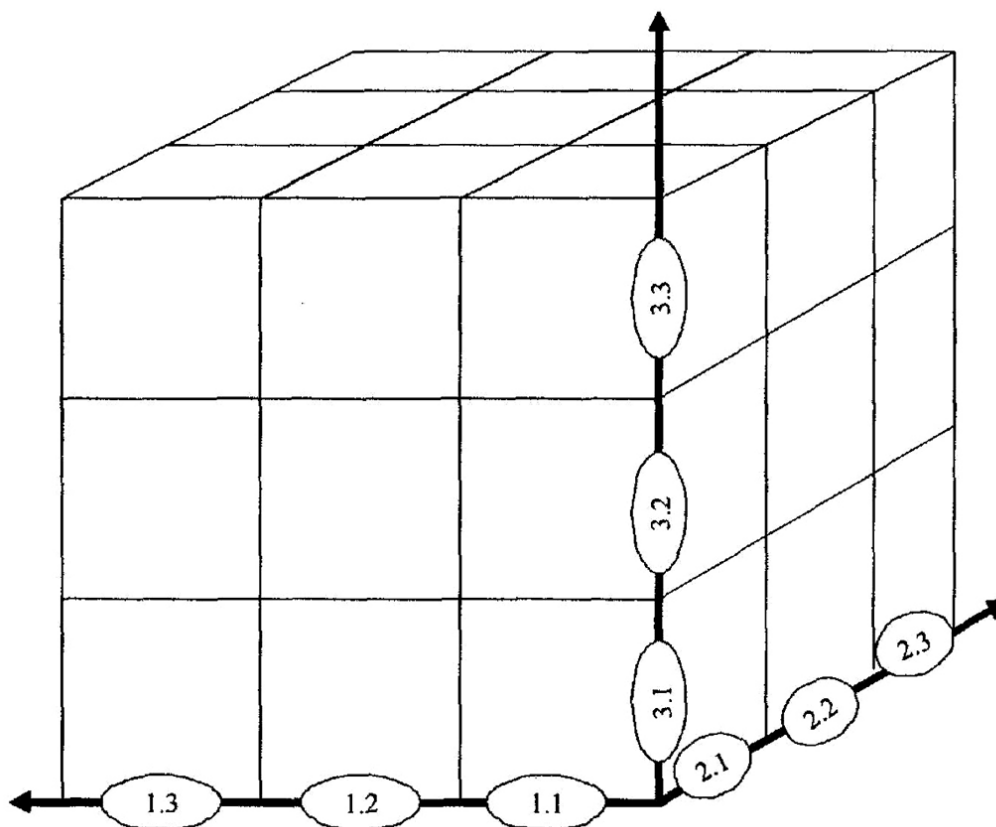


Рис.2. Трехмерная матричная модель ролевой специализации

По осям представленной трехмерной матрицы располагаются соответствующие блоки групповых ролей и входящие в эти блоки роли (также пронумерованные для простоты графического представления). Так, например, клетка матрицы 1.3 - 2.1 - 3.2 будет означать роль "ловкий - холерик - трансформатор". Замена одного качества из триады (например, 1.3 на 1.1) меняет роль на "сильный - холерик - трансформатор".

Число возможных вариантов сочетания ролей еще более умножается при умозрительно представляемой, но графически невыразимой четырехмерной матрице, в которой возможны варианты типа "выносливый - флегматик - генератор - мещанин".

Представленные матрицы ролевой специализации (от двух- до четырехмерной) отражают, по сути, не что иное как уровни моделирования системы межличностного ролевого взаимодействия по глубине. Другими словами, в зависимости от необходимой детализации, выстраиваемой в модели межличностных отношений, можно пользоваться более простой или сложной матрицей. Сама же необходимость детализации модели определяется достаточно большим количеством факторов. Генеральными фактора-

ми выступают: направленность формальной деятельности группы; условия, в которых эта группа функционирует.

Взаимосвязь указанных факторов с личностно-ролевыми качествами членов группы формирует их "групповое лицо". Влияние личностно-ролевого сочетания на групповую характеристику групп с повышенной опасностью функционирования может быть схематично выражено, как показано на рис. 3.

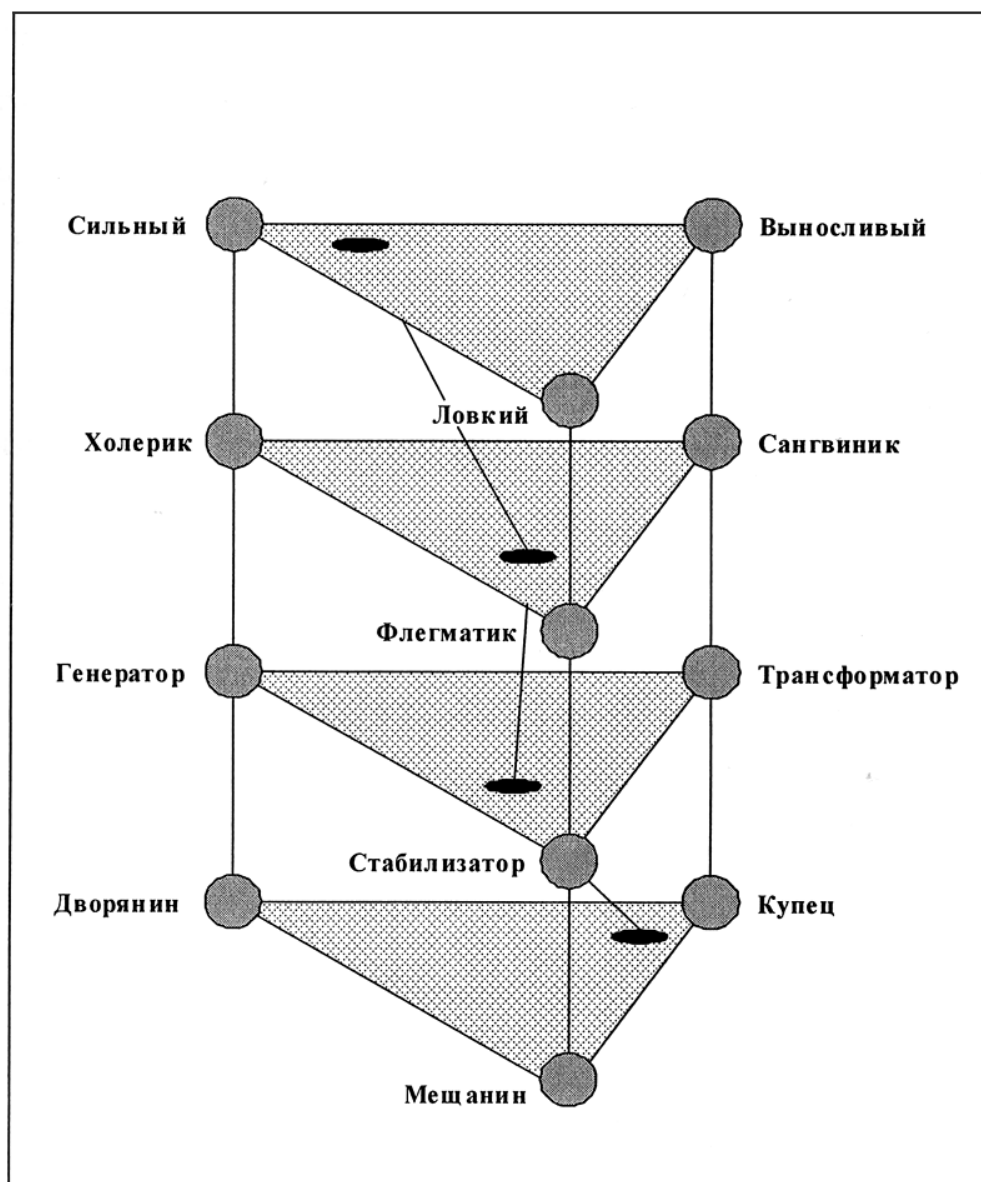


Рис. 3. Призматическая модель ролевой специализации членов малой группы

Призматическая модель ролевой специализации в группе с повышенной опасностью функционирования показана на рисунке в виде треугольников, составляющих некоторую призму, в которой отражены группы ролевых качеств. Вершины треугольников отражают соответствующие

составляющие этих групп. В зависимости от преобладания в группе индивидов, обладающих тем или иным качеством, выраженность этого качества в малой группе в целом будет характеризоваться некоторой точкой внутри треугольника.

Выраженность качества, в данном случае, определяется удаленностью точки от соответствующей вершины-качества "ролевого треугольника". Например, группу, состоящую сплошь из холериков, будет характеризовать точка, совпадающая с вершиной "холерик", а группу, в которой холерики, флегматики и сангвиники присутствуют в равной мере - точка, находящаяся на пересечении медиан (равноудаленная от вершин). На приведенном рисунке расположение "интегративных" точек говорит о том, что группа является физически сильной, слабо реактивной, реалистичной и обладает купеческой направленностью.

Несмотря на всю привлекательность, приведенная модель ("призматическая модель группы") обладает как достоинствами, так и некоторыми недостатками. В частности, она не учитывает статусного "веса" входящих в эту группу индивидов - носителей групповых ролей. Логично предположить, что чем выше статус человека в системе межличностных отношений, тем больше сказываются его индивидуальные особенности на состоянии общегрупповых характеристик.

В современной теории социальной стратификации наиболее часто встречается представление о разделении социальной системы на несколько основных уровней - слоев (Смелзер). (см. рис. 4) Отметим, что число статусных уровней не обязательно должно быть именно таким. Любая формальная группа может обладать специфическим статусным делением, однако, в любом случае, статусных уровней не должно быть меньше двух. При практическом использовании приведенной ниже модели это необходимо учитывать. Кроме того, на том или ином статусном уровне может находиться несколько человек, что также вносит свои коррективы в использование модели [6; 16; 37; 46].

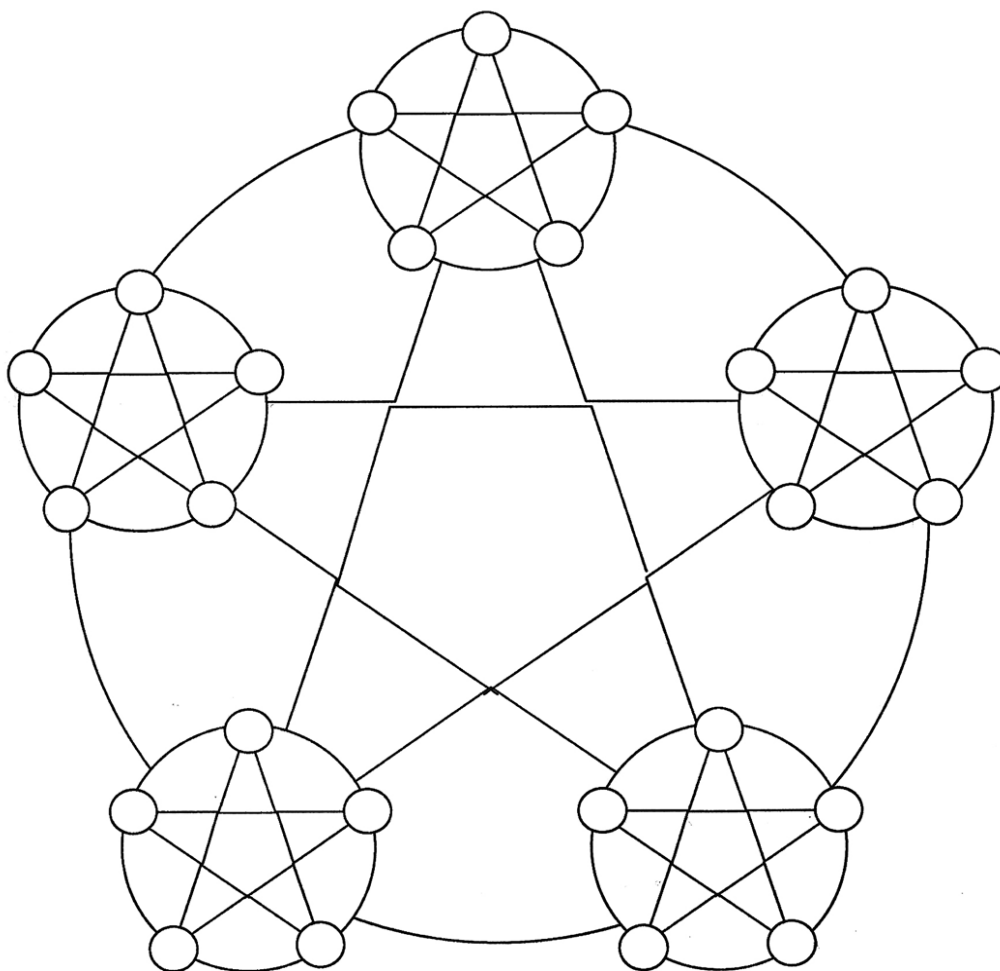


Рис.4. Структура условной "большой" малой группы

Изменение значимости индивидуальных качеств отдельного члена группы в системе интрагруппового взаимодействия в зависимости от его статусного положения говорит о том, что интегративная характеристика группы не может равняться простой сумме характеристик ее членов. Это еще говорит о том, что межличностные отношения формируются в группах с повышенной опасностью функционирования не как сумма отдельных отношений, а как их синергетический комплекс.

Совмещая указанные уровни социальной стратификации с призматической моделью группы, можно внести коррективы в принципы расчета местонахождения точки, определяющей выраженность физических, психических, интеллектуальных и социально-ценностных качеств малой группы в целом на плоскости соответствующего треугольника.

Учет статусного распределения членов малой группы в системе межличностных отношений может рассматриваться и в контексте выра-

женности лидерских качеств, входящих в ее состав индивидов. Любая малая группа имеет определенную "квоту" лидерства, зависящую от выполняемых ею формальных функций. Однако она варьирует в небольших пределах. Группа, не имеющая в своем составе лидера, также безжизненна - в группе гасится инициатива, которая при присутствии лидера может быть поддержана, как и группа, состоящая только из людей с выраженным стремлением к лидерству.

Если построить матрицу, по одной из осей которой будут расположены оценки стремления членов группы к лидерству (выраженность лидерских качеств), например, по десятибалльной шкале, а по другой - статусные уровни, то эта матрица создаст хорошую основу для моделирования комплекса системы межличностных отношений.

В основу приведенной матрицы положен принцип компенсаторного взаимодействия, в соответствии с которым человек стремится к взаимодействию с теми, кто обладает качествами, отсутствующими у него самого. В данном случае, чем в большей степени выражены лидерские способности у официального лидера, тем они должны быть менее выражены у тех, кто находится на соседних (по вертикали) статусных уровнях. Сказанное в первую очередь касается цепочки "руководитель -подчиненный". Если руководитель организации является ярко выраженным лидером, то следующий по статусу руководитель, например, руководитель подразделения, должен быть хорошим исполнителем и подчиненным. Следующий за ним (по статусу) руководитель должен обладать также выраженными лидерскими способностями и т.д. [86; 92; 98; 107].

Всё сказанное выше касалось, прежде всего, определенных методов моделирования, или "логических шаблонов". Эти логические шаблоны, в своей совокупности, создают достаточно богатую гамму возможностей моделирования системы межличностных отношений в малой группе. Однако их применение для расчета конкретных, реально существующих систем требует определения методологических основ моделирования. Поэтому нам необходимо "подняться" над оперативным уровнем моделирования и попытаться сформулировать макротехнологические требования к процессу моделирования.

Расчет структуры системы межличностных отношений в малой группе и совокупности инtragрупповых коммуникационных систем дол-

жен основываться на представлении о двойственности механизмов межличностного взаимодействия. Выше мы уже отмечали, что стремление людей к взаимодействию базируется на желании (осознанном или подсознательном) к удовлетворению определенных потребностей или интересов. Даже первый, самый поверхностный взгляд на человека позволяет субъекту оценки сформировать представление о "полезности" ожидаемых отношений. Механизмы же реализации потребностей и интересов могут иметь компенсаторный или резонансный характер [14; 19; 20; 23].

Компенсаторное взаимодействие определяется стремлением человека к обладанию некоторыми качествами, считающимися ценными, но отсутствующими или выраженными слабо. Желание обладать этими качествами вызывает эмоциональное притяжение к людям, проявляющим их. Человек робкий стремится к человеку коммуникабельному. Слабый - к сильному. Безвольный - к волевому и т.д. Такое взаимодействие позволяет компенсировать отсутствие желаемого качества. Если стремление к взаимодействию обоюдно, то его результатом является диада (триада и т.д.), которая, если рассматривать ее как самостоятельный субъект деятельности, обладает гораздо большей целостностью, чем субъекты, ее составляющие [35; 36; 39; 43; 44; 49].

Резонансное взаимодействие имеет своей целью усиление уже имеющихся у индивида качеств, которые также могут субъективно восприниматься как дефицитные (хотя и не обязательно). Такое взаимодействие подчиняется принципу "подобное ищет подобное". Именно по этому принципу формируются так называемые группы по интересам.

Естественно, деление взаимодействия на компенсаторное и резонансное в достаточной степени огрубляет многообразие межличностных отношений и "в чистом виде" встречается в социальной реальности крайне редко. Гораздо чаще можно встретить своеобразный синтез указанных механизмов взаимодействия.

Обозначенные методологические принципы исследования феномена малой группы [4;95] указывают на необходимость выделения межличностных отношений в малой группе как одного из направлений приложения принципа системности и развития в социальных группах. Рассматривая историю и современное состояние психологического изучения межличностных отношений в малой группе, А.И. Донцов выделяет ряд фундаменталь-

ных вопросов, в отношении которых систематически возобновляются попытки их оптимальных решений [55]. Некоторые из этих вопросов непосредственно или опосредованно связаны с особенностями возникновения межличностных отношений, построенных как на сходстве взглядов, так и различии взглядов членов малой группы.

Можно выделить проблемные области исследования формирования межличностных отношений в малой группе, непосредственно связанные с темой нашего исследования:

- межличностные отношения в малой группе устанавливаются на основе различий индивидов на фоне общности интересов [119; 120];
- различия не должны превышать определенных пределов, при которых теряется взаимная заинтересованность.

Помимо сказанного выше, необходимо отличать моделирование статической системы от моделирования динамической системы межличностных отношений в малой группе [65; 110; 127]. Все, о чем говорилось выше, касалось преимущественно именно "статического" моделирования. Предполагалось, что межличностные отношения не изменяются во времени. Ранее мы уже отмечали, что такое, в принципе, возможно. Тем не менее, чаще встречаются системы развивающиеся, что требует определения принципов динамического моделирования.

Выше нами уже отмечались особенности динамических систем межличностных отношений, однако, речь о них шла преимущественно в контексте рассмотрения уровней межличностного взаимодействия. Напомним, что динамическая система характеризуется прохождением в процессе своего развития последовательности качественно отличных друг от друга этапов, на каждом из которых происходят ее принципиальные изменения. При переходе от одного этапа к другому может полностью измениться структура функционально-ролевых отношений в группе.

Следует отметить наличие феномена консервативности функционально-ролевых систем межличностного взаимодействия в малых группах. Эти системы чаще имеют ярко выраженный механистический характер. Сама система при этом напоминает некоторый механизм, каждая из деталей которого выполняет определенную функцию и не может развиваться подобно тому, как велосипед не может эволюционировать в автомобиль. Действительно, член группы, занимающий лидирующие позиции в эмо-

ционально-коммуникативной системе межличностного взаимодействия, вряд ли сможет сохранить лидерство при переходе группы на функциональный или ценностно-смысловой уровень развития, если он сам не эволюционирует вместе с группой. Изменения, естественно, касаются не только функций лидерства, но и всех составляющих ролевой структуры системы межличностных отношений в малой группе [117; 118; 119].

На основании сказанного выше можно констатировать, что система внутригруппового взаимодействия в процессе своего развития вынужденно изменяет свою структуру. И изменения эти происходят, как минимум, столько раз, сколько уровней насчитывает общий процесс развития.

Динамическая система межличностных отношений в своем существовании проходит три этапа: этап становления; этап расцвета; этап кризиса и поиска новой основы взаимодействия.

Особый интерес представляет период развития. В случае, если существовавшая модель отношений в группе не будет заменена другой, более адекватной, степень развития системы интрагруппового взаимодействия снижается. При этом редко наблюдаются случаи самостоятельного выхода группы из ситуации кризиса межличностных отношений. Для того чтобы сохранить малую группу, требуется целенаправленное внешнее воздействие. Это находит отражение и в управленческом моделировании интрагруппового взаимодействия.

Сказанное позволяет отметить важное значение моделирования не только на этапе становления системы межличностных отношений, но и в процессе перехода от одного уровня внутригрупповых взаимоотношений к другому. При этом инвариантные элементы межличностных отношений предыдущих уровней могут и должны присутствовать на последующих. В противном случае, с точки зрения диалектики, модель межличностных отношений нового уровня не будет логически принята малой группой.

Основным условием моделирования системы межличностных отношений в малой группе должно быть соответствие ее модели групповым функциям и формальной структуре. Этот тезис не является новым для социальной психологии. Однако, как считает Р.Х. Шакуров, развитию теоретической мысли в психологии сильно мешает пренебрежение к общеизвестным психологическим фактам [188]. Это в полной мере касается и проблемы оптимизации при моделировании системы межличностных отноше-

ний в малых группах. Известно, что у человека наряду с набором конкретных потребностей существует врожденная потребность, как потребность в оптимизации жизни. Как справедливо считает Р.Х. Шакуров, на "психологическом уровне потребность в оптимизации проявляется в четырех эмоциональных тенденциях": "стремление к экономии ресурсов, к удовлетворению потребностей кратчайшим путем, с наименьшей затратой времени, энергии и средств; тенденция человека к динамизации своей жизни, тяга к изменениям, разнообразию впечатлений, движений, деятельности; тенденция к ценностному восхождению; тенденция закрепления, стабилизации" [188, с.24-25]. Кроме того, следует заметить, что оптимальность - это относительное понятие. Оптимальные условия в одних случаях не являются таковыми в других.

Следует отметить, что в психологической литературе подчеркивается огромная значимость для человека психологического феномена оптимального смысла жизни, как указывает на это В.Э. Чудновский [183]. При этом "сущность оптимального смысла жизни - в органическом сочетании желательной жизненной цели и удовлетворения, получаемого человеком от самого процесса реализации" [183, с. 11].

Следует отметить важную роль "экстремальных" профессий, например, в составе групп с повышенной опасностью функционирования, в становлении оптимального смысла жизни. Как отмечает В.Э. Чудновский, были получены данные о том, что "экстремальность" профессии может способствовать формированию философского отношения к жизни, более глубокому пониманию жизненных ценностей, стремлению к самосовершенствованию [183].

В осмыслении действительности и в построении теоретических моделей организации необходимо идти вслед за фактами жизни. Согласно модели организации, предложенной рядом авторов, в ней все должно быть устроено предельно рационально [29; 66; 67]. Все функции в такой организации регламентированы и определены соответствующими инструкциями, всякое взаимодействие целесообразно и все вместе определено целями, фиксированными заранее и вне организации. Любое отступление от предписанного порядка - дисфункция, "болезнь", которую надо ликвидировать изменением либо технологии, инструкций, либо поведения людей. Необходимость играть роль "отдельных частей, колесиков, передаточных меха-

низмов и т.п." накладывает определенный отпечаток на всю систему межличностных отношений в группе. "Тоталитарный социализм" был благоприятной психологической почвой формирования человека с психологией "винтика" государственной машины. "Винтику" "полагалось выполнять лишь строго ограниченные производственные и социальные функции, поддерживая официальную идеологию, приспособливая свои оценки, мнения и убеждения к установкам директивных органов" [90, с. 12].

В 70-80-е годы в отечественной науке широко была распространена концепция "слияния" формальной и неформальной систем группы [100; 104; 105; 106; 108]. В частности, в качестве идеальной принималась ситуация, когда формальным руководителем группы оказывался ее неформальный лидер. Однако это приносит социально позитивный результат далеко не во всех случаях. Несмотря на то, что неформальная система отношений также обладает определенной организацией, механизмы поддержания этой организации имеют принципиально иной характер. "Организация формальная и неформальная (от лат. forma - вид, облик, образ) - два способа социальной организованности. Организация формальная имеет следующие особенности: она рациональна...; безлична... В ней предусмотрены только служебные связи между индивидами, и она подчиняется лишь функциональным целям... Организация неформальная представляет собой спонтанно (самопроизвольно) сложившуюся систему социальных связей, норм, действий, являющихся продуктом более или менее длительного межличностного и внутригруппового общения" [96, с.219].

Отличие характера формальных и неформальных отношений, в частности, отражается и на функции лидерства в малой группе. Качество результата, получаемого от слияния формального и неформального лидерства, и его социальная направленность зависят, вероятно, от сочетаемости функций формального и неформального лидера в группе.

Анализ и обобщение результатов социально-психологических исследований проблем лидерства позволили определить основные функции формального и неформального лидера малой социальной группы или подгруппы, входящей в ее состав. Существование формальной организации строится на основе нормирования индивидуальных функций, в своей основе обезличенных. Неформальная же организация, напротив, предполагает "человеко-ориентированное" взаимодействие. Совмещение формального и

неформального лидерства, таким образом, может привести к положительному результату только в случае совпадения интересов и потребностей членов группы с задачами формального функционирования. Другими словами, члены группы должны принять формальные ценности в качестве индивидуально значимых. Если этого не наблюдается, то, как правило, складывается конфликтная ситуация как выражение противоречия между "личным и общественным". Наиболее ярко эта ситуация проявляется в формальном и неформальном взаимодействии в иерархической системе "лидер - подчиненный" [94; 101; 103; 120; 141].

Соотношение уровней формализации межличностных отношений в группе, в свою очередь, зависит от целого комплекса условий. К основным составляющим этого комплекса относятся, в первую очередь, согласованность элементов организации, стабильность формальной среды существования группы и особенности формальной деятельности.

Согласованность элементов организации отражает адекватность индивидуальных функций общегрупповым функциям; наличие формальных коммуникативных сетей, позволяющих "связать" единичные действия в единое групповое; действенность институциональных отношений.

А.М.Волков, Ю.В. Микадзе и Г.Н Солнцева, анализируя проблемы структуры и регуляции деятельности, предложили следующую схему структурно-функциональной единицы, в качестве которой может рассматриваться и единица формальной структуры группы [34, с.22].

При неудовлетворительной согласованности элементов организации или их частичном отсутствии, образовавшийся формально-функциональный "вакуум" заполняется посредством неформальных связей, в частности, отношениями зависимости. Поскольку в большей своей части отношения зависимости устанавливаются за счет традиции нарушения формальных норм, они имеют социально опасный характер.

Вместе с тем попытка все регламентировать, как отмечают многие исследователи, приводит к понижению эффективности работы, поэтому любая формальная система не может обойтись без неформальных отношений. Сама же возможность регламентации зависит от стабильности формальной среды существования группы.

Формальная среда существования группы - это часть объективной социальной или природной среды, в которой осуществляется функциони-

рование группы и от состояния которой зависит социальный результат групповой деятельности. Чем более сложна и чем менее предсказуема формальная среда существования группы, тем меньше степень регламентации деятельности.

Малые группы, деятельность которых сопряжена с риском для жизни, как правило, функционируют в динамично изменяющихся условиях, что определяет важность системы межличностных интрагрупповых отношений. "Свойство постоянного обмена сложной системы со средой, энергией, материей и информацией учитывается отнесением этой системы к разряду открытых неравновесных систем" [99, с. 17].

Особенности формальной деятельности важны для малых групп, чье функционирование связано с риском для жизни, как уже отмечалось, осуществляется, чаще всего, в слабо прогнозируемой среде. Каждый из членов группы по роду деятельности может оказаться в ситуации, в которой вынужден будет взять на себя выполнение несвойственных ему функций с целью обеспечения выполнения групповой задачи.

Сложное переплетение формальных и неформальных отношений в малых группах с повышенной опасностью функционирования, определяет сложность распределения лидерских функций. С одной стороны, выполнение задания и жизнь служащих зависят от строгости соблюдения субординации, подчинения стандартам поведения в сложной ситуации, с другой - межличностная взаимоприемлемость, атмосфера эмоциональной взаимоподдержки.

В подобной ситуации, оптимизация моделирования интрагрупповых отношений может достигаться четким разделением формальных и неформальных областей взаимодействия лидера с группой. Это может быть реализовано двумя основными способами: объективным и субъективным разделением лидерских функций.

При объективном разделении лидерских функций, в группе одновременно присутствует два лидера: формальный и неформальный. Желательно, чтобы в структуре формальных отношений формальный лидер имел статус руководителя подразделения, а неформальный - его заместителя (помощника, доверенного лица и т.п.). Каждый из лидеров выполняет свои, сугубо специфические функции, а их взаимодействие уравнивает (гасит) негативные проявления формального и неформального лидерства [91; 189].

Субъективное разделение лидерских функций означает совмещение в одном лице формального и неформального лидерства. "Организация как человеческая общность соответственно расслаивается на две основные социальные группы - управляющих и управляемых. К последним относится все основание иерархической пирамиды, причем средние ее звенья, выступая в роли "вершины" по отношению к нижерасположенным, в то же время являются основанием для вышестоящих" [148, с.62]. Расслоение малой группы на управляющих и управляемых задает направление поиска механизмов оптимизации процесса моделирования системы межличностных отношений в вопросах сочетания стиля управления формальной и неформальной системами малой группы.

Влияние стиля управления формальной группой на характер межличностных отношений в ней исследовалось многими учеными. В частности, зафиксирована динамика изменения характера межличностных отношений и эффективности деятельности групп в зависимости от стиля руководства.

Оптимизация моделирования системы межличностного взаимодействия во многом связана с учетом личностных характеристик членов группы. В.Н.Макаревич утверждает, что общение в группе как обмен информацией, оценками, чувствами, может выстраиваться следующими способами [111] (рис.5, табл. 1).

Согласно исследованиям, в зависимости от способа общения в группе, по мнению автора, проявляются различные качества.

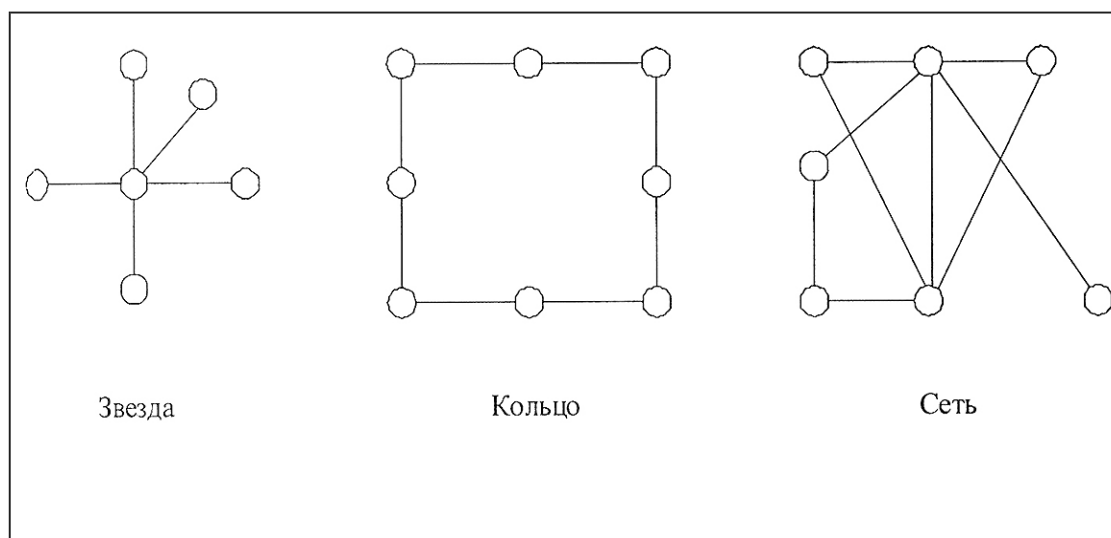


Рис.5. Модели коммуникации в групповой работе

Таблица 1

Модели общения в группе

Критерии сравнения	Название моделей		
	ЗВЕЗДА	КОЛЬЦО	СЕТЬ
Скорость решения задачи	Высокая	Низкая	Средняя
Сложность восприятия модели участниками	Средняя	Без труда	С большим трудом, выглядит хаотично
Управление группой со стороны лидера	Высокая	Средняя	Низкая
Качество результатов	Среднее	Низкое	Высокое
Моральное удовлетворение от работы:	Высокое	Среднее	Низкое
а) лидера	Среднее	Низкое	Высокое
б) участников			
Устойчивость к внешнему давлению	Высокая	Средняя	Низкая

Для малых групп, чья деятельность сопряжена с риском и осуществляется в сложных, динамичных условиях, наиболее подходит модель "звезда", хотя в каждом конкретном случае выбор может определяться целым комплексом условий функционирования малой группы.

При моделировании коммуникативных "цепочек" нужно учитывать тот факт, что способы неформальных межличностных отношений стремятся повторить формальные способы коммуникации. Последнее полностью отвечает тезису о ведущей роли производственных отношений в общественном взаимодействии. Поэтому в данном случае мы вновь сталкиваемся с необходимостью компромисса между формальным и неформальным аспектами внутригруппового взаимодействия.

Способы формальной коммуникации в малой группе зависят от специфических условий деятельности группы и ролевого распределения. Так, например, формальные коммуникации патрулей ППС и дежурного, получающего оперативную информацию, возможны только по модели "звезда", а коммуникации патрулей друг с другом требуют взаимодействия по модели "сеть". В любом случае устойчивые контакты в рамках формальной деятельности склонны переноситься в сферу неформальных отношений [109; 122].

Особое место в отношении проблемы оптимизации моделирования системы межличностных отношений в малой группе занимают аспекты взаимодействия, имеющие процессуальный характер. Оптимизация динамических моделей системы межличностных отношений связана с реализацией некоторого комплекса условий.

На каждом из уровней развития система межличностного взаимодействия в малой группе представляет собой определенное целое, частями которого являются индивидуальные проявления активности каждого члена группы. "Подобно тому, как общее может существовать только в единичном и через единичное, целое реализуется лишь посредством частей как воплощенное в них" [113, с.99].

Таким образом, сложившаяся система межличностных отношений в малой группе не только состоит из индивидуальных действий, но и во многом определяет их. Соответственно, оптимизация моделирования межличностных отношений в малой группе предполагает необходимость в различных уровнях отношений в структуре целостного комплекса.

§3. Организационные и социально-психологические условия формирования межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования

Деятельность групп с повышенной опасностью функционирования сопряжена с наличием определенных условий. Несмотря на широкую распространенность в науке, понятие "условие" не имеет корректного, словарного определения. Чаще всего в различных источниках мы встречаем логическую форму типа: "Событие (явление) А имеет место при условии, если имеет место событие (явление) В". В ряде случаев допускается упрощение формы: "А имеет место при условии В". Таким образом, под "условием" какого - либо события или явления можно понимать другое, внешнее по отношению к первому, событие или явление, являющееся причиной первого. Однако отождествление "причины" и "условия" было бы ошибочным.

"Причина - то, что определяет возникновение (невозникновение) или исчезновение чего-то другого, т.е. следствия (действия)" [113, с.135]. При-

чина фатальна по отношению к следствию. Достаточно вспомнить гегелевское "всё разумное - действительно". Всё, имеющее причину для существования, существует. Условие - менее фатально и, с другой стороны, более глубинно. Условие определяет возможность появления чего-либо. Например: в условиях авторитарного управления неподчинение сотрудника распоряжениям руководителя вызывает увольнение сотрудника. Увольнение сотрудника является следствием, неподчинение - причиной, а авторитарность управления - условие. При этом авторитарное управление не может считаться причиной увольнения и, вместе с тем, оно определяет действие, причины [153; 155; 156].

Моделирование системы межличностных отношений в малой группе предполагает совокупность определенных характеристик, внешних по отношению к группе объектов или явлений, обеспечивающих формирование в ней наиболее социально эффективной системы интрагруппового взаимодействия.

Анализ проблемы моделирования системы межличностных отношений позволяет выдвинуть гипотезу о комплексе социально-организационных условий для оптимизации моделирования. Этот комплекс условий должен включать в себя: характеристики субъектов управления группой; характеристики технологии, форм и средств управления группой; характеристики формальной деятельности группы; индивидуально-личностные характеристики членов группы [163].

Рассмотрим каждое из составляющих комплекса условий оптимизации моделирования интрагруппового взаимодействия более подробно.

Эффективность моделирования системы межличностных отношений в малой группе зависит, в первую очередь, от компетентности субъекта управления в вопросах функционирования этой системы [164].

Под управлением можно понимать предварительно спланированную совокупность действий, направленных на достижение определенного результата, реализацию функций управления. Анализ социологической и социально-психологической литературы позволяет выделить, по отношению к проблеме моделирования системы межличностных отношений в малой группе, следующие функции управления:

- постановка целей и определение задач моделирования;
- разработка средств реализации модели;

- разработка критериев оценки эффективности модели системы интрагруппового взаимодействия;
- модельное воздействие на личность;
- модельное воздействие на группу.

Реализация обозначенных функций позволяет достичь следующих целей:

- развитие социального потенциала группы и входящих в ее состав индивидов;
- обеспечение условий реализации индивидуального и группового потенциала [162; 169; 174; 178].

Важность компетентности субъектов управления в вопросах моделирования системы межличностных отношений в группе как социально-организационного условия моделирования интрагруппового взаимодействия объясняется тем, что стихийно складывающиеся отношения, как правило, не отвечают выдвигаемым к ним социальным требованиям. Кроме того, исследования показывают, что в случае динамических систем внешне неуправляемые межличностные отношения не могут самостоятельно перейти на более высокий уровень развития (по крайней мере, без серьезных кризисных проявлений) [1; 180; 192; 193].

Структура компетентности субъекта управления задается структурой выполняемых управленческих функций. Компетентность в области постановки целей и определения задач моделирования определяет адекватность выбираемой (выстраиваемой) модели интрагруппового взаимодействия внутренним и внешним характеристикам малой группы.

Несмотря на объективность закономерностей, определяющих различные стороны межличностных отношений в малой группе, втиснуть всё их многообразие в рамки какой-либо одной, пусть самой совершенной модели невозможно. Теория моделирования социальных систем любого рода дает не окончательный "рецепт" от социально-организационных "болезней", а формулирует определенные алгоритмы поиска такого рецепта. Основная же работа по выбору и реализации некоторого из предлагаемых алгоритмов и ответственность за его социальную эффективность полностью ложится на систему управления [160; 166; 179; 190].

В соответствии со статической и динамической моделями межличностных отношений в группе, цели и задачи моделирования интрагруппо-

вого взаимодействия также могут быть дифференцированы на статические и динамические.

При моделировании статической системы компетентность руководителя проявляется в выборе адекватной модели интрагруппового взаимодействия, о чем, собственно, уже говорилось выше.

Моделирование динамической системы сопряжено с некоторыми сложностями. Руководитель-субъект моделирования в данном случае сталкивается с необходимостью выработки сразу нескольких моделей системы межличностных отношений (в соответствии с уровнями развития отношений), что продиктовано необходимостью обеспечения целостности многоуровневого процесса. Роль руководителя при моделировании сложодинамических систем заключается, в первую очередь, в персонификации математической по своей природе модели и ее перманентной корректировке. Проиллюстрируем последний тезис примером. В одном из вновь сформированных подразделений нами проводилась работа по созданию и реализации модели межличностного взаимодействия. Поскольку первый этап развития интрагрупповых отношений имеет эмоционально-коммуникативный характер, отношения в группе складывались вокруг "коммуникативного лидера". Развитие отношений шло достаточно эффективно, однако коммуникативный лидер в связи со служебной необходимостью был переведен в другое подразделение. К этому времени в группе сложилась система отношений по модели "звезда" с развитыми центральными и слабыми периферийными связями. Устранение из этой модели лидера могло свести к нулю все усилия по созданию системы интрагруппового взаимодействия. Ситуация была разрешена помещением подразделения в нестандартные условия (недельная переподготовка в походных условиях), что способствовало активизации межличностных контактов, усилению периферийных связей. Модель "звезда" была заменена моделью "кольцо". Замена, благодаря своевременному вмешательству руководителя, прошла для группы безболезненно. В противном же случае в группе могла сложиться кризисная ситуация, что, учитывая специфику подразделения, могло привести к социально дисфункциональным проявлениям.

Важна роль руководителя и при определении средств реализации цели -определенной модели системы межличностных отношений. Так, например, активизация эмоционально-коммуникативных отношений может

быть достигнута посредством совместного проведения культурно-досуговых мероприятий, участием в спортивных соревнованиях, совместными поездками в выходные дни на природу и т.п. С социологической точки зрения наиболее предпочтительны средства активизации межличностных контактов с использованием ситуаций, связанных с формальным функционированием: дискуссионные формы подведения итогов (диспут), проведение совместных тренинговых занятий и т.д. [167; 168; 176; 177].

Разработка критериев оценки эффективности модели системы интрагруппового взаимодействия также является крайне важной функцией руководителя. При разработке критериев необходимо четко различать социологический и социально-психологический подходы к оценке эффективности межличностных отношений. С социологической точки зрения основным критерием эффективности модели системы межличностных отношений, реализованной в малой группе, целесообразно считать социальную эффективность деятельности группы.

По мнению Я. Зеленецкого, "мерой эффективности является степень приближения к достижению всех (в данном интервале) конечных целей деятельности; или иначе: отношение суммарной ценности фактических результатов деятельности к ожидаемой суммарной ценности соответствующих целей. Данная деятельность настолько эффективнее другой деятельности, насколько больше приближает действующего к достижению целей" [69, с. 123]. Далее автор предлагает некоторую схему отношения между различными видами конечных результатов деятельности (Таблица 2).

Таблица 2

Схема отношения между различными видами конечных результатов деятельности

Результаты деятельности	Независимо от их оценки	Задуманные	Непредусмотренные	
		Главные	Побочные	
	Оцениваемые позитивно	Главная цель, достигнутая в запланированной степени	Побочные цели, достигнутые в запланированной степени	Позитивные непредвиденные результаты
	Полезный результат			
	Оцениваемые негативно	Затраты деятельности		
		Затраты, действительно способствовавшие получению полезного результата	Частичные потери	
	Неизбежные потери		Неоправданные потери	

На наш взгляд, позиция Я.Зеленевского [69] наилучшим образом отражает выбор критериев эффективности деятельности малой группы и не противоречит представлениям других исследователей по рассматриваемой проблеме. В самом упрощенном виде основным критерием эффективности деятельности малой группы можно считать результат, получаемый от деления полезного результата на затраты деятельности.

Дополнительно можно лишний раз отметить, что, говоря о результатах деятельности, следует иметь в виду результат формальной, социально предписанной деятельности.

На наш взгляд, социальная эффективность группы с повышенной опасностью функционирования выражается в удовлетворении потребностей и интересов членов малой группы и субъектов внешней для нее среды находящихся с ней в прямом взаимодействии. При оценке управления социальными процессами и отношениями наиболее значимой является оценка социальной эффективности группы. Конечный результат только тогда является эффективным, когда ценой небольших усилий достигается либо долгосрочный эффект, либо отсроченный, когда создаются заделы для будущей успешной деятельности и взаимодействия социальных групп.

Относительно технологических аспектов управления многоуровневыми процессами, дополнительным и крайне важным критерием эффективности моделирования системы межличностных отношений в малой группе необходимо считать бескризисность перехода группы от одного уровня интрагрупповых отношений к другому, более высокому.

Модельное воздействие на личность можно определить как совокупность действий органов управления в отношении члена малой группы с тем, чтобы обеспечить соответствие его индивидуальных действий параметрам реализуемой модели. Модельное воздействие может иметь и обратную направленность: изменение характеристик модели в зависимости от личностных качеств индивида. Так, в описанной ранее ситуации, связанной с заменой модели интрагруппового взаимодействия "звезда" на модель "кольцо", ярко прослеживается указанная обратная направленность модельного воздействия. Можно предположить ситуацию, когда, наоборот, появление в группе ярко выраженного лидера требует корректировки модели внутригрупповых отношений с учетом этого факта [80; 81; 82].

Воздействие на индивида может иметь различный характер. По признаку формальности модельные воздействия можно разделить на формальные и неформальные. Формальные воздействия основываются на принятых и юридически закреплённых санкциях (дисциплинарное взыскание, присвоение звания). Неформальные воздействия не имеют юридического закрепления, но в ситуации прочных межличностных отношений могут иметь не меньшее, если не большее значение. Так, в некоторых военизированных подразделениях используются несанкционированные свыше формы поощрения, связанные с введением в форму одежды некоторых неуставных элементов. Такая форма поощрения, показывая свою эффективность, негласно поддерживается командным составом.

Воздействие может подразделяться на типы по признаку направленности: позитивно направленное и негативно направленное.

По "траектории" воздействия различают воздействие непосредственное и опосредованное. Грамотное использование непосредственной и опосредованной форм воздействия также может выступать мощным фактором оптимизации моделирования системы межличностных отношений в малой группе.

Некоторое ожидаемое или свершившееся событие является одновременно следствием действия некоторых причин и причиной последующих действий, выступающих как следствия. Причины первого порядка, являющиеся непосредственными причинами первого порядка. Причины, вызывающие действие причин первого порядка являются причинами второго порядка и могут рассматриваться как "опосредованные". Соответственно, воздействуя на входящего в состав группы индивида посредством причин первого порядка, непосредственно определяющих ожидаемое действие, мы осуществляем непосредственное воздействие. В противном случае - опосредованное.

Анализ механизмов опосредованного воздействия на индивида должен рассматриваться также в контексте многоролевой концепции личности, в соответствии с которой каждый член группы является одновременно участником многих других групп (семья, дружеская компания, спортивная секция и т.п.). В каждой из групп индивид имеет определенный статус и выполняет некоторую роль. Использование этих статусов и ролей дает богатые возможности для косвенного влияния на человека, которое, в прин-

ципе, также может быть отнесено к опосредованному воздействию [125; 129; 130; 132].

Модельное воздействие на группу по логике не отличается от модельного воздействия на членов группы за исключением некоторых аспектов, основной из которых связан со спецификой опосредованного влияния на систему интрагруппового взаимодействия. Выше мы уже отмечали предпочтительность воздействия на систему межличностного взаимодействия в группе с использованием элементов формальной деятельности. Опосредованное воздействие, в данном случае, может быть связано с использованием других групп, аналогичных по статусу и близких по общегрупповым ролевым функциям (горизонтальное воздействие) и с использованием макрогрупп, включающих группу-объект воздействия в качестве составного элемента (вертикальное воздействие).

Говоря о характеристиках технологии, формах и средствах управления группой как составляющих комплекса социально-организационных условий эффективного моделирования системы межличностных отношений в малой группе, необходимо в первую очередь выделить те из них, которые обеспечивают включение группы в макросоциальную среду. Одной из таких характеристик является соответствие целей, задач, содержания, форм и средств интрагруппового взаимодействия целям, задачам, содержанию, формам и средствам макро - и микросоциальной деятельности [170; 198; 207].

Указанное соответствие, отчасти, обеспечивается предварительным формальным и неформальным отбором участников малой социальной группы, обеспечивающим суммативные (суммирующиеся из индивидуальных особенностей индивидов) особенности группы. Формальный отбор производится при приеме людей на работу и дальнейшем отслеживании результатов их профессиональной деятельности. Социологией к настоящему времени разработаны достаточно эффективные методы осуществления этой функции. Неформальный отбор осуществляется двумя способами - субъективным и объективным. Субъективный отбор осуществляется самим фактом выбора человеком определенной профессии. Предполагается, что, в большинстве случаев, выбор определенной профессии отражает специфику биопсихосоциальной структуры работника. Однако если по каким-либо причинам человек выбирает не свою профессию и, несмотря ни на

что, проходит формальный отбор, в дело вступают объективные факторы неформального отбора. Эти факторы сущностно связаны со способностью человека эффективно выполнять свои функции и устанавливать адекватные отношения с коллегами по работе. В случае несоответствия индивида занимаемой должности он рано или поздно вытесняется из группы [157; 158; 164].

Предварительный формальный и неформальный отбор участников малой социальной группы, несмотря на все свое социальное значение, не решает и не может решить все технологические задачи оптимизации моделирования системы межличностного взаимодействия.

Еще одним важным условием создания социально эффективной системы интрагруппового взаимодействия является интегрированность малой социальной группы в единое социальное пространство, имеющее сложную многофункциональную и многоуровневую природу.

Значимость того или иного уровня для интрагрупповых процессов (субъективная) определяется иначе, чем общесоциальная (объективная) значимость. Если общесоциальное значение элемента (уровня) определяется масштабностью выполняемых социальных функций, то субъективное значение - удаленностью элемента (уровня) от субъекта [1; 2; 5].

Проблема соответствия целей, задач, содержания, форм и средств интрагруппового взаимодействия целям, задачам, содержанию, формам и средствам макро- и микросоциальной деятельности тесно пересекается с проблемой управления малой группой. С.А.Багрецов приводит следующую структуру основных методов руководства малыми группами [19] (табл.3).

Таблица 3

Структура основных методов руководства малыми группами

Взаимодействие руководителя с членами группы	Смысловое содержание деятельности	Особенности применения
Метод последовательного взаимодействия	Руководитель непрерывно получает информацию от членов группы с последующим ее обобщением. Смысл координации действий членов группы заключается в регулировании темпа обмена информацией, определении ее состава, мотивов и целей деятельности индивидов	Применяется в условиях, связанных с повышенной ответственностью за принимаемые решения, или в условиях слабой сработанности группы и социально-психологической разобщенности
Метод параллельного корректирующего взаимодействия	Руководителю выдается только та часть задач, которая не решается членами группы. Суть координации действий операторов сводится к распределению задач, определению их относительной важности, мотивации индивидов на выполнение поставленных задач, к формированию групповой сплоченности и устойчивости к воздействию стрессовых факторов	Применяется в условиях действия интенсивных нагрузок. Требуется высокой слаженности и наличия психологической готовности группы к выполнению поставленных задач
Метод адаптирующего взаимодействия	Все задачи управления решаются членами группы. Суть координации действий индивидов со стороны руководителя заключается в коррекции способов решения задач каждым членом группы, в распределении множества задач между ними, в обеспечении требуемого уровня сплоченности, устойчивости, организованности	Применяется в условиях действия информационных потоков высокой интенсивности. Используется в высокослаженных группах в условиях действия сильных эмоциогенных факторов
Смешанный метод	При осуществлении координации действий индивидов руководитель группы имеет возможность выбора способа участия членов группы в процессе обработки информации	

Из приведенной таблицы видно, что выбор метода управления малой группой должен соответствовать как уровню развития интрагрупповых отношений, так и специфике решаемых группой задач. Все это выражается в необходимости грамотного использования методов планирования и орга-

низации системы межличностных отношений в малой социальной группе на основе диагностики интересов и потребность членов группы.

Характеристики формальной деятельности группы также выступают в качестве важнейшего условия моделирования системы интрагруппового взаимодействия, так как во многом определяют каналы коммуникации и объективную взаимозависимость участников группы.

Выше мы уже отмечали, что члены группы, с необходимостью взаимодействующие в рамках формальной деятельности, в наибольшей степени стремятся к установлению межличностных неформальных связей. Поэтому формальная взаимозависимость и является мощным фактором межличностного взаимодействия. По признаку взаимозависимости внутригрупповое отношение подразделяется на несколько типов межличностных отношений в малой группе, в том числе и в группе с повышенной опасностью функционирования: суммативно-индивидуальную; индивидуально-последовательную; индивидуально-параллельную; коллегиальную (рис.6).

Суммативно-индивидуальное отношение характеризуется практически полным отсутствием функционального интрагруппового взаимодействия. Каждый из членов группы выполняет свои, строго индивидуальные функции, а групповой результат определяется простым суммированием индивидуальных усилий. При этом выполняемые участниками группы действия могут быть как специализированными, так и унифицированными. При специализации деятельности членов группы объединение их действий осуществляется формальным лидером, с которым у каждого из индивидов установлены прочные связи. Другие связи необязательны. Ярким примером подобной структуры отношений может служить, скажем, автотранспортное предприятие. Каждый из водителей выполняет свои функции независимо от других водителей, а координация перевозок обеспечивается диспетчерской службой. Подобная структура может быть использована в самых различных формальных группах.

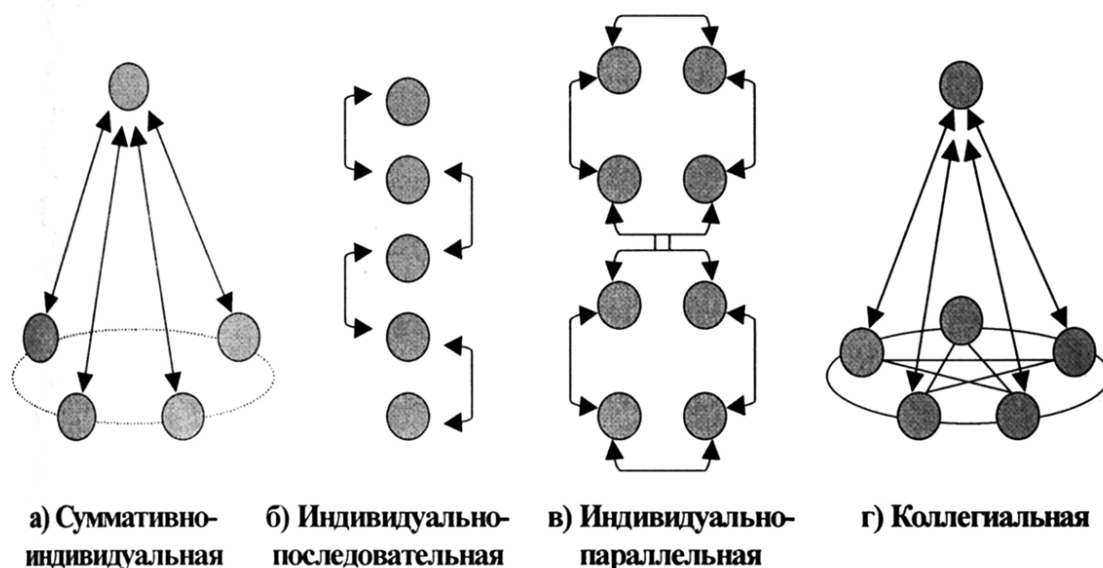


Рис. 6. Структура межличностных отношений в малой группе

При индивидуально-последовательной схеме межличностных отношений (рис.6) взаимодействие устанавливается только между "соседними" членами группы. Эффективность групповой деятельности при такой схеме отношений зависит от согласованности действий индивида с "предыдущим" и "последующим" участниками группы, между которыми, как правило, и устанавливаются наиболее активные отношения (позитивного или негативного характера). При такой организации хорошо обеспечивается цепочка "руководитель-подчиненный", эффективно распределяются обязанности членов группы, легко осуществляется контроль. Мотивация деятельности основана на принципе индивидуальной ответственности. Эффективность групповой деятельности, как и в предыдущем случае, во многом зависит от профессиональной компетентности каждого из участников группы. Для повышения эффективности формальной деятельности группы в целом достаточно заменить самое слабое звено цепочки. Наиболее представительным примером подобных отношений может служить производственный конвейер, когда каждый последующий работник дополняет действия предыдущего и создает условия для работы последующего.

Индивидуально-параллельная структура межличностных отношений (рис.6) предполагает наличие не менее двух членов группы, выполняющих сходные функции. В этой диаде (триаде) предполагаются функциональные

отношения поддержки и частичной взаимозаменяемости. Примером такого рода отношений служит подразделение патрульно-постовой службы [7; 26].

При коллегиальной структуре межличностных отношений все основные вопросы, связанные с выполнением функциональных обязанностей, решаются совместно. Такая структура предполагает отлаженное взаимодействие членов группы, высокую степень сплоченности на основе выраженной специализации участников групповой деятельности.

В практике социальной деятельности часто встречаются группы со смешанной структурой межличностных отношений, то есть такой структурой, в которой присутствуют все обозначенные типы структур. Выбор той или иной модели структуры межличностных отношений часто определяется объективными условиями функционирования, технологическими особенностями решения задач социальной эффективности малой группы. Однако при всей жесткости и кажущейся незыблемости традиционных для определенных типов подразделений (организаций) структур, часто возможны некоторые структурные вариации, зависящие от руководства подразделением (организацией).

С точки зрения социальной психологии, наиболее предпочтительной для установления тесных отношений внутри группы является коллегиальная схема взаимодействия. С позиций психологии схема инtragруппового межличностного взаимодействия должна быть адекватной структуре формальных отношений. Так или иначе, существующая формальная система инtragруппового взаимодействия создает серьезные условия для формирования соответствующих или препятствует установлению несоответствующих ей межличностных отношений.

Каждая из предложенных структур определяет надежность системы взаимодействия, что имеет немаловажное значение для малых социальных групп, чья деятельность сопряжена с риском для жизни. Мы считаем, что самыми надежными являются системы, построенные по суммативно-индивидуальной и индивидуально-параллельной схемам. При таком взаимодействии (формальном или неформальном) потеря одного участника группы легче восполнима, нежели при другой схеме взаимодействия. В первом случае (суммативно-индивидуальная схема) восполнимость потери обеспечивается отсутствием прочных горизонтальных связей участников группы, что предполагает возможность экстренного введения в группу

другого индивида без предъявления к нему особых требований в области его коммуникативности. Во втором случае (индивидуально-параллельная схема) выход из группы одного из участников может быть компенсирован частичным переложением выполняемых им функций на другого (других) члена группы, выполняющего (выполняющих) сходные функции в системах формального и неформального взаимодействия [70; 74; 75; 77].

Если речь идет об индивидуально-последовательной и коллегиальной схемах взаимодействия, то ценность каждого участника в таких группах уникальна. Потеря любого из участников способна серьезно пошатнуть сложившиеся интрагрупповые отношения.

Складывающаяся в группе система межличностных взаимоотношений в большой степени зависит от индивидуально-личностных характеристик членов группы. Зависимость эта настолько велика, что некоторые исследователи (в первую очередь, зарубежные) выдвигают подбор участников групповой деятельности в качестве основного механизма формирования системы интрагрупповых взаимоотношений [205].

Глава 2.

Экспериментальное исследование межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования

§1 Методики исследования межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования

На стадии констатирующего этапа эксперимента нам предстояло изучение комплекса межличностных отношений, который включал эмоционально-коммуникативный, функционально-деятельностный и ценностно-смысловой компоненты.

Характерной особенностью нашего исследования межличностных отношений в ГПОФ является констатация типов межличностных отношений в малых группах. Очевидно, такая постановка вопроса значительно сужает проблемную область по выявлению влияния комплекса межличностных отношений на социальную эффективность групп с повышенной опасностью функционирования. В свое время Б.Ф.Ломов отмечал, что конкретные исследования нередко направлены на поиски одного единственного психологического механизма, которое могло бы дать универсальное объяснение всему, что происходит в процессе психического развития человека, социальной группы, в то время как необходимо в сложной "мозаике" психологических механизмов и условий, выявить ведущее, определяющее общую картину психического развития [104].

В связи с этим актуальной является задача комплексного изучения наиболее типичных моделей межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования.

Одним из основных компонентов, с помощью которых осуществляется моделирование, являются **требования к членам группы** (рис. 7).

Одними из основных требований, предъявляемых к малым социальным группам, чье функционирование связано с риском для жизни, являются:

- реактивность, способность к быстрому изменению параметров функционирования в соответствии с изменяющимися условиями природной и социальной среды;
- высокий уровень профессионализма;
- повышенная ответственность за результаты деятельности;

- взаимоподдержка членов группы в процессе выполнения формальных функций [107; 152].

Обозначенные требования выдвигаются ко всем уровням группового действия:

- к индивидам как носителям единичных (неделимых) функций;
- к подгруппам группы как коллегиальным субъектам функционирования;
- к группе в целом.



Рис. 7. Требования к членам группы

Оценка эффективности формальной деятельности группы осуществлялась в соответствии с обозначенными выше качествами на основе методов самооценки, экспертной оценки и анализа результатов деятельности. Отображение требований к формальной деятельности в системе межличностных отношений оценивалось по результатам самооценки [2; 8; 13; 41; 61].

Структура первого бланка опросника соответствовала структуре требований, выдвигаемых к формальной деятельности групп с повышенной опасностью функционирования и трехуровневой природе группы как социальной системы. Соответственно, вопросы, заявленные в бланке, долж-

ны были дать информацию, связанную с выявлением комплекса следующих качеств членов группы и аспектов групповой жизнедеятельности:

Реактивность	Профессионализм	Ответственность	Взаимоподдержка
Индивидуальная реактивность	Индивидуальный профессионализм	Индивидуальная ответственность	Индивидуальная склонность к взаимоподдержке
Реактивность подгрупп	Профессионализм подгрупп	Ответственность подгрупп	Взаимоподдержка подгрупп
Реактивность группы	Групповой профессионализм	Групповая ответственность	Поддержка группы

Для изучения понимания членами группы с повышенной опасностью функционирования структуры требований, предъявляемым к этим группам, была использована и модифицирована методика, пункты которой сформулированы в форме утверждений, отражающих содержание основных перечисленных выше качеств. Например: "В экстремальной ситуации можете ли Вы проявить способность к быстрому изменению стратегии своего поведения (возможные варианты ответов: да; скорее да, чем нет; скорее нет чем да; нет; не знаю)" - индивидуальная реактивность. "Как вы считаете, может ли это сделать член подгруппы (оцените по тем же критериям) " - реактивность подгруппы, а также группы в целом" (реактивность группы);" На каком уровне Вы оцениваете свой профессионализм, подгруппы, группы (высокий, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий);" "Как вы считаете: у Вас (лично), у подгруппы и группы развита ответственность за поступки, действия и решения (достаточно высокая; в большей степени высокая, чем низкая; в недостаточной степени; достаточная; недостаточная - для всех случаев отдельные ответы);" "Готовы ли Вы, подгруппа и группа прийти на помощь, взаимопомощь (да; скорее да, чем нет; не знаю; скорее нет, чем да; нет)". Каждый из ответов представлен ответами для самооценки, оценивания подгруппы и группы. Для ответа по каждому заданию методики предлагается две оценочные шкалы, одна из которых позволяет фиксировать частоту возникновения, а другая - степень выраженности качества. По частоте возникновения каждого качества пока-

затели теоретически могут колебаться в диапазоне 0-20 баллов, по степени напряженности - от 1- до 7.

Второй бланк опросника, анкеты позволял выяснить структуру межличностных отношений в группе по наиболее значимым направлениям интрагруппового взаимодействия. По результатам социометрического опроса выявлялась, в частности, схема распределения входящих в группу индивидов по подгруппам и соответствие этих подгрупп требованиям, предъявляемым к формальной деятельности (по преобладанию в подгруппе индивидов с теми или другими качествами).

Выявление степени и характера взаимодействия подгрупп друг с другом позволяло определить характер и направленность группы в целом [79; 83; 85].

Проводившиеся исследования подтвердили, что наличие в группе высокопрофессиональных сотрудников еще не обеспечивает ее социальной эффективности. Функциональные качества группы зависят, в первую очередь, от характера и направленности межличностных отношений в ней.

Следует отметить, что по отношению к методу социометрического опроса как способу выявления различных аспектов межличностных отношений в малых группах в отечественной науке нет однозначного мнения. Так, А.И. Донцов утверждает, что "межличностная взаимоприемлемость, фиксируемая некоторыми социометрическими индексами, несомненно, имеет отношение к групповой сплоченности, составляя подчас внешне наблюдаемую форму ее. Однако сама по себе она еще не открывает и тем более не исчерпывает тех специфически групповых процессов, которые порождают феномен группового сплочения" [51, с.9]. Негативное отношение к социометрии поддерживается и представителями "коллективистской" школы: "Социометрический прием, например, не способен отличить сложившийся коллектив от корпорации, а корпорацию - от случайной группы" [135, с. 109].

Наряду с негативным отношением к социометрии встречается и выраженное положительное отношение к этому методу (И.П.Волков [34] и др.). По их мнению, метод социометрии - быстрый прием "фотографирования" отношений в коллективе, группе. Он позволяет дать моментальный, графически достаточно точный снимок с динамики внутренних отношений в коллективе.

Не вдаваясь в теоретический спор о достоинствах и недостатках метода социометрии, отметим, что он (как любой метод) имеет свои границы применимости. Как метод определения системы межличностного взаимодействия социометрия достаточно хорошо зарекомендовала себя в течение многолетнего использования в прикладной социологии и социальной психологии.

Для выявления социально-психологической структуры группы с повышенной опасностью функционирования была использована разработанная А.С.Горбатенко и Т.М. Горбатенко формализованная процедура, которая позволяет выделить объективно имеющиеся подгруппы и их состав, не ограничивая заранее возможного числа подгруппы и ее членов [41]. В качестве социометрических критериев использовались следующие вопросы:

Если вашему подразделению (группе) поручат подготовить выступление по целям вашей деятельности, как вы считаете, кто реально из коллег (членов группы) Вам поможет в его подготовке?

Если будут формировать внутри Вашего подразделения группу для выполнения особого задания, кого из ваших коллег Вы хотели бы видеть в ней в первую очередь, и как считаете, Вы сами попали бы в нее?

Вы решили организовать по случаю праздника торжество для коллег, кого из них вы попросили бы Вам помочь?"

Если у Вас сложится трудная жизненная ситуация, то к кому из коллег вы обратитесь в первую очередь?

При разработке бланка социометрического опроса мы учитывали необходимость выявления структуры межличностного взаимодействия в группе по следующим направлениям: ценностно-ориентационное взаимодействие;

взаимодействие на основе формальной деятельности; взаимодействие в рамках досуговой деятельности; эмоционально-коммуникативное взаимодействие.

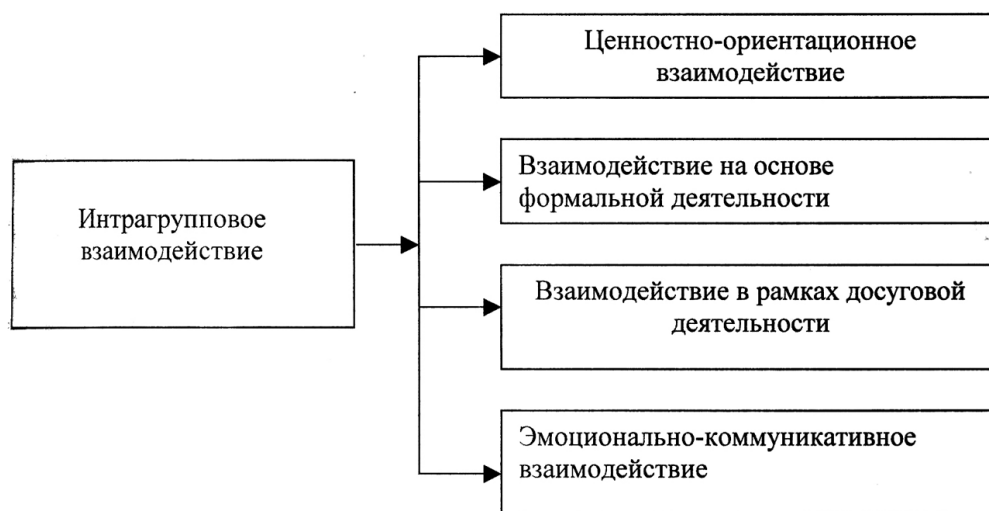


Рис. 8. Компоненты интрагруппового взаимодействия

Каждому из направлений взаимодействия соответствовал вопрос бланка социометрического опроса.

Еще одним актуальным вопросом социометрии является вопрос об ограничении числа возможных выборов. В настоящем исследовании мы сочли необходимым ограничить число выборов тремя - семью в зависимости от размеров группы. Такое ограничение связано с социально-психологическими границами оптимального круга общения и с необходимостью выявления целостности системы интрагруппового взаимодействия (об этом речь пойдет ниже). Число выборов ограничивалось таким образом, чтобы у каждого члена группы была возможность быть избранным в среднем по одному пункту. Если кто-либо получал выбор по двум и более пунктам, то, соответственно, один или несколько других членов группы не получали ни одного выбора при заполнении бланка опроса.

Число возможных предоставляемых выборов вычислялось по формуле:

$$B = \frac{N_{чг}}{N_B}$$

B - число предоставляемых выборов;

N_{чг} - количество членов группы;

N_B - количество вопросов в бланке социометрического опроса.

Совмещение результатов двух социометрических опросов, проводившихся одновременно, дает качественную информацию для моделирования интрагрупповых отношений.

По результатам первого опроса выявлялась оценка и самооценка участников группы по реактивности, профессионализму, ответственности и взаимоподдержке - качествам, наиболее соответствующим требованиям к группе, функционирование которой связано с риском для жизни.

Компьютерная обработка проводилась в редакторе Microsoft Excel. Первоначально вычислялась средняя арифметическая оценка каждого участника группы по предложенным качествам. Максимальная и минимальная оценки указывали (предварительно) на лидера и аутсайдера в формальных аспектах межличностных отношений.

По общим результатам самооценки высчитывался индекс групповой взаимоприемлемости как отношение суммы средних индивидуальных оценок членов группы к сумме максимально возможных оценок.

Целью второго социометрического опроса является выявление структуры межличностных отношений в малой группе.

Обработка результатов опроса производилась традиционным образом. Отмеченные участниками группы выборы заносились в таблицу социометрических выборов. С целью упрощения обработки в данном случае также использовался редактор Microsoft Excel.

По каждому из обозначенных в бланке вопросов составлялась отдельная таблица, на основании которой, в частности, высчитывался индекс лидерства по соответствующему направлению интрагруппового взаимодействия для участников группы как отношение полученных членами группы выборов к их максимально возможному числу. Полученная информация о лидерстве по направлениям взаимодействия в дальнейшем позволяет предположить каналы коммуникации между подгруппами группы.

Проведение социометрического опроса позволяет также определить такой показатель, как целостность группы. Однако исследование целостности системы межличностного взаимодействия в малой социальной группе невозможно без оценки уровня развития интрагрупповых отношений.

Отличие уровней межличностных отношений на индивидуальном уровне проявляется в степени актуализированности у членов группы потребностей эмоционально-коммуникативного, функционально-деятель-

ностного и ценностно-смыслового характера. Естественно предположить, что выявление степени актуализированности обозначенных потребностей и интересов позволит отнести систему внутригрупповых отношений к соответствующему уровню. С этой целью членам группы предлагался опросный лист, в котором содержался перечень качеств личности, наиболее притягательных для участника интрагруппового взаимодействия на том или ином уровне развития интрагрупповых отношений. Перечень включал 18 качеств, из которых необходимо было выбрать 6 наиболее значимых и проранжировать их по степени значимости.

Первому уровню отношений соответствовали вопросы 1-6, второму 7-12, третьему 13-18. В зависимости от соотношения в выборах входящих в группу индивидов качеств, соответствующих тому или иному уровню интрагруппового взаимодействия, делался вывод об уровне развития группы.

Оценка целостности интрагрупповых отношений опиралась на тезис о том, что при условии прочной системы взаимодействия коэффициент групповой целостности прямо пропорционален степени ролевой специализации членов группы. Чем больше в группе коммуникативных "универсалов", то есть таких членов группы, которые выбираются коллегами по работе сразу по нескольким (или даже по всем) пунктам, тем менее целостной должна быть система интрагрупповых отношений. Таким образом, коэффициент целостности интрагрупповых отношений получается в результате сопоставления матриц социометрических выборов с учетом уровня развития группы.

Очевидно, что статус члена группы, выполняющего определенную роль в системе интрагруппового взаимодействия, зависит от уровня развития системы межличностных отношений. Чем в большей степени индивидуальные качества соответствуют уровню межличностных отношений (т.е. наиболее выраженным у членов группы потребностям и интересам), тем выше индивидуальный статус. Поэтому при оценке целостности внутригрупповых отношений значение индивидуального статуса умножалось на значимость соответствующих уровням потребностей и интересов, вычисляемую по результатам опроса, связанного с выявлением уровня интрагруппового взаимодействия.

Еще одним важным аспектом информационного обеспечения процесса моделирования системы межличностных отношений в малой группе

является выявление ролевой специализации членов группы по направлениям. Напомним, что мы выделили четыре блока ролей по три компонента в каждом. Это физические: "сильный"; выносливый"; "ловкий"; психические: "холерик"; "флегматик", "сангвиник", интеллектуальные: "генератор", "трансформатор". "стабилизатор", соционические: "дворянин", "купец", "мещанин".

Для определения ролевой специализации членов группы использовался метод взаимо- и самооценки. Членам группы предлагалось по шестибальной шкале оценить наличие характерных для определенной роли качеств у себя и у товарищей по работе. Бланк включал в себя расшифровку значений указываемых баллов:

- 0 - качество отсутствует полностью;
- 1 - качество выражено очень слабо;
- 2 - качество выражено слабо;
- 3 - качество присутствует, но не является определяющим;
- 4 - качество выражено сильно;
- 5 - качество является основным.

Результаты опроса сопоставлялись с результатами социометрического опроса, что давало возможность оценить направленность подгрупп группы и формировать команды для выполнения заданий различного типа.

Дополнительно измерялись степень ценностно-ориентационного единства группы и сплоченность группы.

Для определения ценностно-ориентационного единства группы использовалась стандартная методика по изучению качеств личности [62]. Участникам группы предлагается анкета, содержащая перечень из 35 качеств личности. Из них пять качеств характеризуют отношение к работе (1,6,16,18,25); пять качеств - стиль поведения и деятельности (3,7,9,12,27); пять качеств - знания (2,5,14,21,32); пять качеств ума (4,20,30, 24,34); пять качеств - организационные умения (8,13,15,22,26), отношение к товарищам (11,17,23,29,33), отношение к себе (10,19, 28,31,35). Членам группы предлагалось выбрать из этих 35 качеств только 5, которые, по их мнению, являются необходимыми и наиболее важными для успешного выполнения совместной работы.

Коэффициент, характеризующий степень ценностно-ориентационного единства участников малой группы (С), вычислялся по следующей формуле:

$$C = \frac{n - m}{N};$$

где n - среднее число выборов, приходящееся на одно из пяти качеств личности, получившее максимальное число выборов, m - среднее число выборов, приходящееся на одно из остальных качеств личности, N - число членов группы.

С учетом вспомогательной роли определения ценностно-ориентационного единства для моделирования межличностных отношений мы чаще пользовались другой, более простой формулой, которая может быть получена из приведенной путем некоторых преобразований:

$$C = \frac{1,4n - N}{6N};$$

где n - сумма выборов, приходящаяся на пять качеств личности, получивших максимальное число выборов, N - число членов группы.

Коэффициент ценностно-ориентационного единства $C > 0,5$ считается высоким показателем. Если $0,3 < C < 0,5$, то группа занимает промежуточное значение по уровню развития ценностно-ориентационного единства. Наконец $C < 0,3$ свидетельствует о недостаточности ценностно-ориентационного единства.

Степень сплоченности малой группы вычислялась различным образом для групп с разным уровнем развития системы межличностного взаимодействия. Для групп эмоционально-коммуникативного уровня степень сплоченности характеризовалась эмоциональной взаимоприемлемостью и высчитывалась по результатам социометрического опроса как отношение числа взаимных выборов к их максимально возможному числу.

$$S = \frac{K_{\text{ВВ}}}{N(N-1)} \cdot 100\%$$

S - индекс сплоченности;

$K_{\text{ВВ}}$ - число взаимных выборов в группе;

N - число членов группы.

Для групп второго уровня развития интрагрупповых отношений степень сплоченности совпадает с показателем функциональной целостности группы, а для групп третьего уровня развития - с показателем ценностно-ориентационного единства группы.

Использование указанных способов исследования позволяет получить весь комплекс информации, необходимой для моделирования социально эффективной системы межличностного взаимодействия в малых группах, функционирование которых сопряжено с риском для жизни.

Все используемые анкеты, социометрические опросники, тесты, формализованные процедуры были до проведения констатирующего этапа эксперимента проверены в процессе пилотажного обследования на случайной выборке в группах с повышенной опасностью функционирования. Все методики прошли проверку на валидность. По всем параметрическим показателям были подсчитаны среднеквадратичные отклонения - дисперсия (SS, S²), которые колебались в пределах допустимых норм (не более 33%) [115; 131].

Реализация поставленных задач в эмпирической части исследования шла по следующим направлениям:

- изучение, выявление степени выраженности и уровня компонентов комплекса межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования;
- разработка и апробация программы повышения социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования;
- выявление изменений в социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования в результате экспериментального воздействия комплекса межличностных отношений.

На современном этапе развития психологической науки назрела необходимость комплексного использования различных методов, которые позволили бы дополнить друг друга и устранить недостатки в применении того или иного метода. На наш взгляд, перспективным является использование как метода самонаблюдения, так и социометрических способов исследования жизнедеятельности малых групп с опорой на онтологический подход.

§2. Уровень межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования на этапе констатирующего эксперимента

Данный параграф основан на результатах теоретического этапа исследования, позволяющего акцентировать внимание на эмпирическом изучении компонентов комплекса и их взаимосвязей в межличностных отношениях в группах с повышенной опасностью функционирования.

Представлена программа и подготовительный этап реализации эксперимента, сущность которого заключается в выявлении и анализе роли комплекса межличностных отношений в повышении социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования посредством изучения их деятельности, как в естественных условиях, так и в процессе фрагментарного включения их в экспериментальные ситуации.

Исходя из выявленных на первом этапе теоретического исследования комплекса социально-организационных условий, оптимизирующих деятельность групп с повышенной опасностью функционирования, он был использован в качестве независимой переменной.

Результаты теоретического исследования изучаемой проблемы, данные эмпирического исследования, результаты констатирующего эксперимента позволили выявить, что межличностные отношения в группах с повышенной опасностью функционирования формируются как комплекс взаимопроникающих, взаимовлияющих, взаимосвязанных компонентов. Каждый из компонентов выступал в качестве общих и генеральных факторов.

При проведении констатирующего эксперимента существенных различий ни по количеству участников эксперимента, ни по индивидуально-

типологическим особенностям между членами группы не наблюдалось (на уровне статистической значимости 95%).

На этапе констатирующего эксперимента предстояло изучить взаимосвязи между компонентами комплекса межличностных отношений и возможности их влияния на социальную эффективность групп с повышенной опасностью функционирования.

На начальных этапах констатирующего эксперимента нам предстояло выяснить количественную и качественную сторону комплекса межличностных отношений, сформированную в группах (К1, К2, Э1 и Э2) с повышенной опасностью функционирования (ГПОФ). Для изучения уровня компетентности субъектов управления группами с повышенной опасностью функционирования нами была разработана методика, пункты которой сформулированы в форме утверждений, отражающих содержание перечисленных выше критериев компетентности.

Изучение проявления комплекса межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования началось с изучения частоты возникновения и степени проявления такого структурного компонента, как характеристики субъектов управления группой. Известно, что эффективность действия комплекса межличностных отношений в ГПФО зависит, в первую очередь, от компетентности субъекта управления в вопросах моделирования этой системы.

На основе теоретического анализа проблематики межличностных отношений в ГПФО и компетентности ее субъектов управления мы взяли за основу такое определение: под компетентностью субъекта управления в вопросах моделирования межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования мы понимаем:

- согласование элементов организации,
- стабилизацию формальной среды существования группы,
- учет особенностей формальной деятельности,
- сочетания различных методов стилей руководства,
- моделей коммуникации в группе.



Рис. 9. Компетентность субъектов управления

Согласованность элементов организации изучалась по количеству в группах формальных коммуникативных сетей, изучением неформальных связей и количеством случаев нарушения формальных норм. На этапе констатирующего эксперимента нами было выявлено, что согласованность элементов организации проявляется как в Э и К группах в целом (в 68% случаев) на среднем уровне (удовлетворительном) и в 10% случаев на высоком (хорошем) уровнях (рис 10). В Э и К-группах, в которых была выявлена неудовлетворительная согласованность элементов организации (22%), формально-функциональный "вакуум" заполнялся посредством неформальных связей, в большей степени, отношениями зависимости и ритуализации взаимоотношений. Эти группы были выбраны нами для проведения активного социально-психологического воздействия на этапе формирующего эксперимента. В этих группах было выявлено наибольшее количество нарушения формальных форм и стремление субъектов управления этими группами к постоянной регламентации деятельности групп и ее членов.

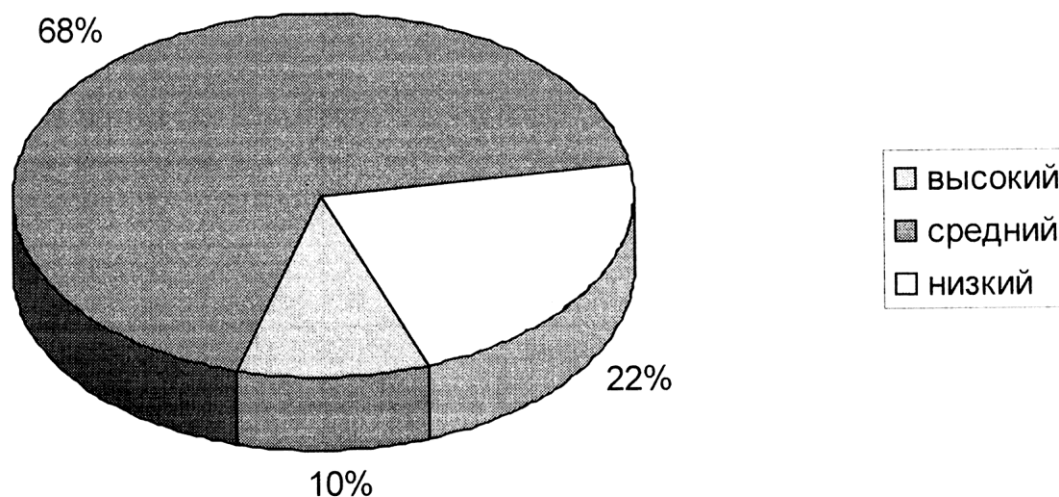


Рис. 10 Уровни согласованности элементов организации в Э и К группах

Формальная среда существования группы изучалась нами как часть социальной и природной среды, в которых они функционировали и по результатам групповой деятельности, а также степени регламентации их деятельности. В сложных средах существования обнаружена тесная взаимосвязь со степенью их регламентации, а также в группах с менее дифференцированными межличностными отношениями. Прибегали к строгой регламентации деятельности субъекты управления в 59% в К и 61% в Э группах.

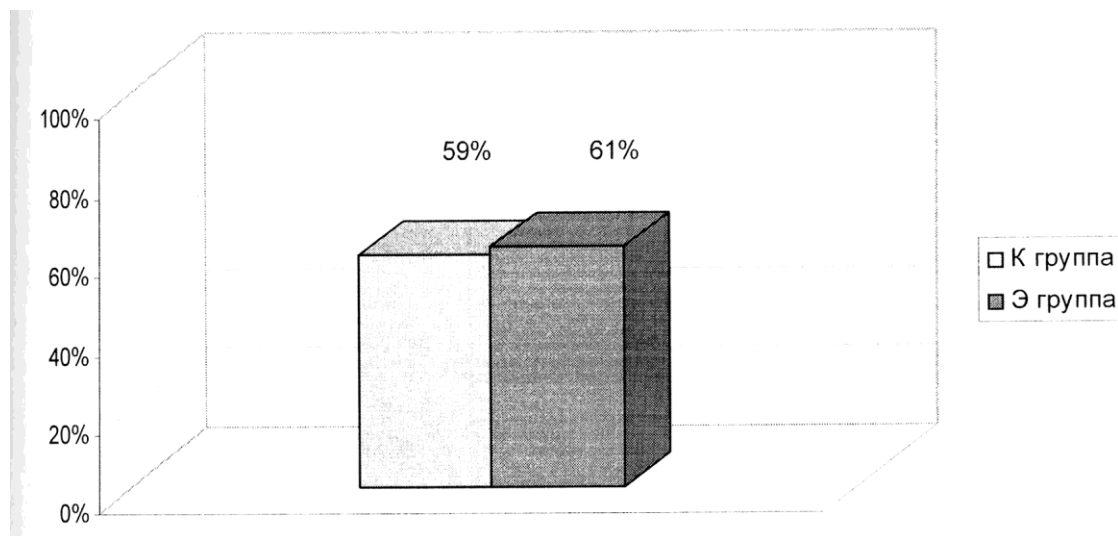


Рис. 11 Строгая регламентация деятельности

Особенности формальной деятельности групп с повышенной опасностью функционирования определялись по степени прогнозируемо-

сти среды. Высокая степень прогнозируемости среды обнаружена в 84% случаев в К-группах и 75% в Э группах.

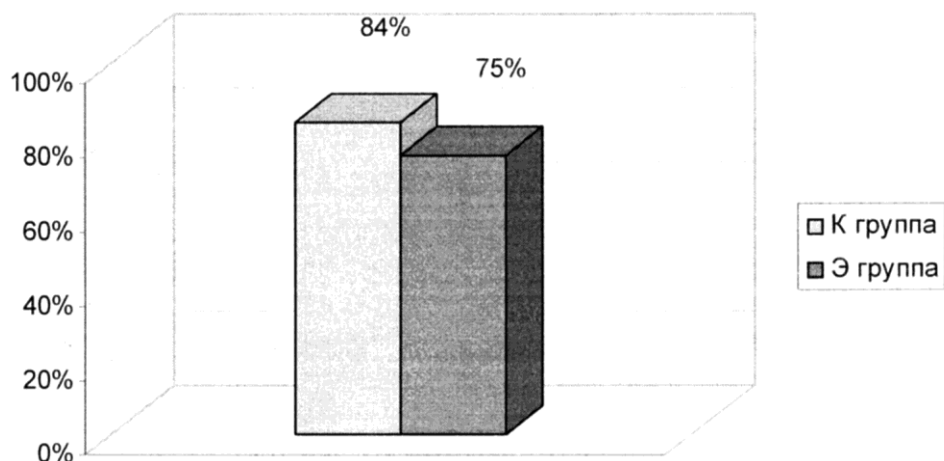


Рис. 12. Степень прогнозируемости среды

Особенности формальной деятельности лидера группы определялись также умением распределять лидерские полномочия и их делегированием как на объективном, так и субъективном уровнях. В целом, в К и Э группах в 58% случаев преобладало объективное и в 42% случаев субъективное разделение лидерских функций. В 98% К и 87% Э группах одновременно присутствовали как формальные, так и неформальные лидеры.

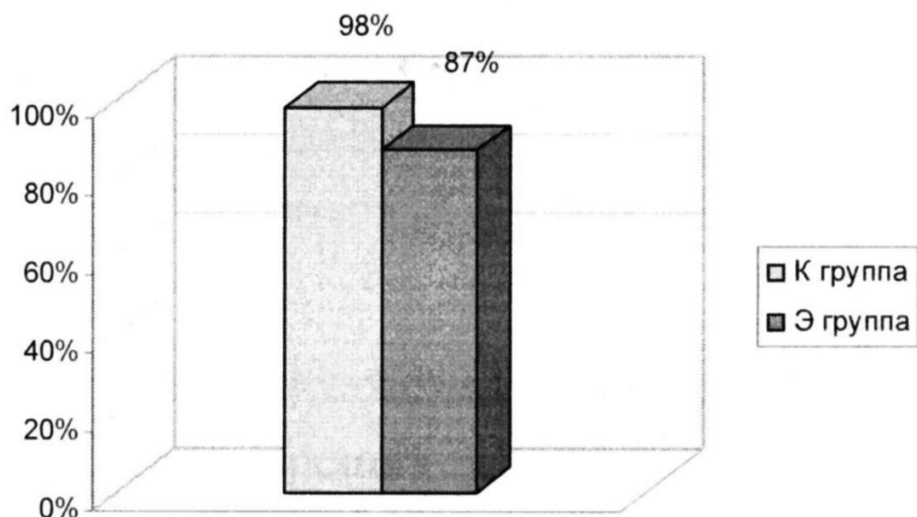


Рис. 13 Присутствие формальных и неформальных лидеров

При этом только в 45% случаев формальный лидер имел статус руководителя подразделения в Э и в 52% - в К группах. Экспериментальная группа с наименьшим количеством совпадения формального и неформаль-

ного лидеров в дальнейшем была отобрана для проведения формирующего эксперимента.

Субъективное разделение лидерских функций как совмещение в одном лице формального и неформального лидера проявили 32% в Э1 и 34% в Э2 и 35% в К1 и 41 % в К2 группах.

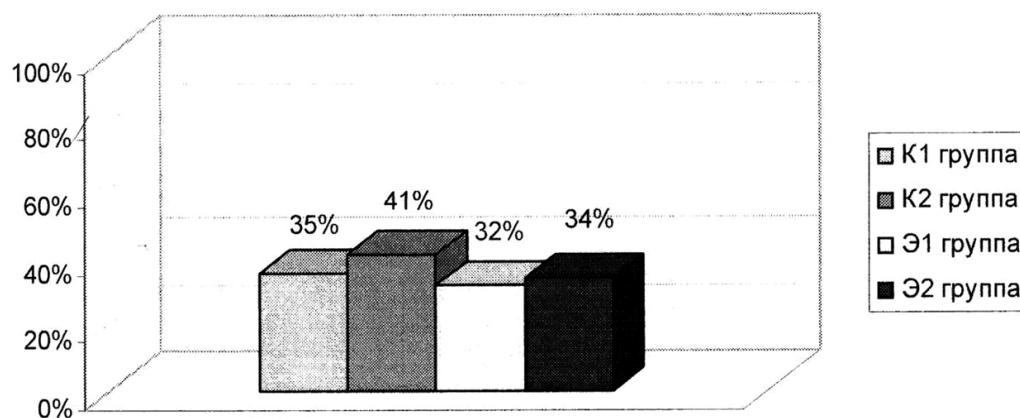


Рис. 14 Субъективное разделение лидерских функций

По результатам тестирования по определению **стилю руководства** было выявлено, что к авторитарному стилю прибегают в 57% субъектов управления в К и 61% в Э группах.

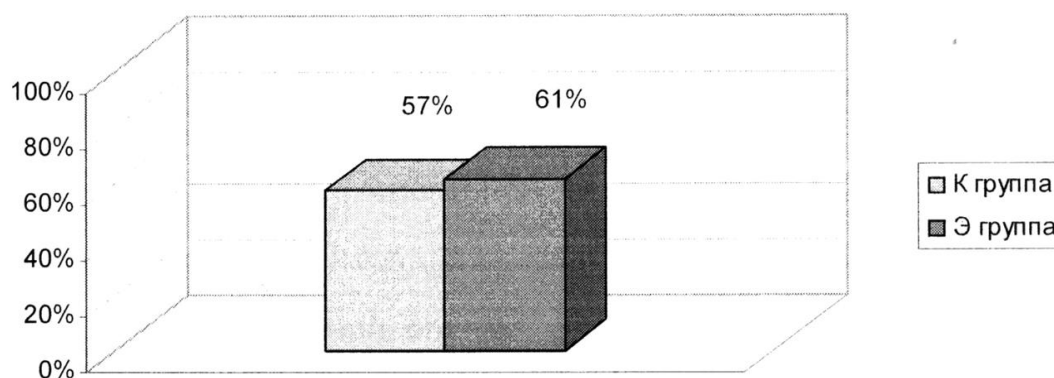


Рис. 15 Авторитарный стиль руководства

Нами так же было проведено обследование на предмет выявления используемых **моделей коммуникации** и моделей общения в ГПОФ, описание которых представлено выше ("звезда", "кольцо", "сеть"). Было выявлено, что в 91% случаев в К и 88% в Э группах с особой опасностью функционирования (реанимация, пожарные, патрульная служба), более малочисленных группах (до 10 человек) прибегают к модели "звезда" в

экстренных случаях, к модели "сеть" при потребности в быстрой коммуникации и к модели "кольцо" для объединения усилий группы.

В целом, на этапе констатирующего эксперимента проявили компетентность 33% субъектов управления на высоком уровне в К1, 31% в Э1 группе, 32% в К2 и 30% в Э2.

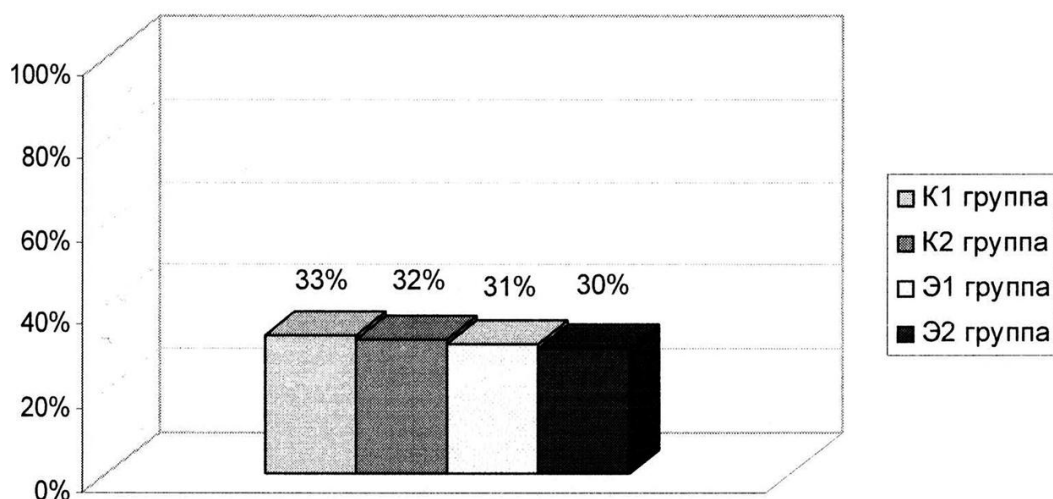


Рис. 16 Проявление компетентности на высоком уровне

Нами было выявлено, что в среднем в 75% случаев субъектов управления во всех контрольных группах (К 1-76% и К2-74%) и в 78% субъектов управления во всех экспериментальных группах (77 и 79% соответственно) проявляют компетентность в вопросах моделирования комплекса межличностных отношений.

Это отмечается в средней степени проявления таких показателей, как:

- согласование всех элементов организации (56% в К и 54% -Э).
- стабилизация формальной среды существования группы (45% К и 51%Э);
- учет особенностей формальной деятельности (48%-К и 53%Э);
- сочетание различных стилей руководства (55%-К и 61%-Э);
- сочетание различных моделей коммуникации в группе (42%-К и 48%-Э).

Таким образом, количественная и качественная обработка данных по первому компоненту комплекса межличностных отношений дифференцирована по уровням проявления как высокий, средний, низкий. Все результаты констатирующего эксперимента были приведены к одной системе об-

работки и подсчета. Статистическая обработка параметрических и непараметрических показателей позволила сделать выводы о том, что на высоком уровне проявляют компетентность в вопросах моделирования межличностных отношений 31% в К1 и 33% в К2 (в среднем 32% субъектов двух контрольных групп); среднем- 58% в К1 и 59% в К2 (58,5% в среднем в К группах), 53% в Э1 и 50% -Э2; низком 11% в К1 и 8% в К2 и 12% Э1 и 13% Э2.

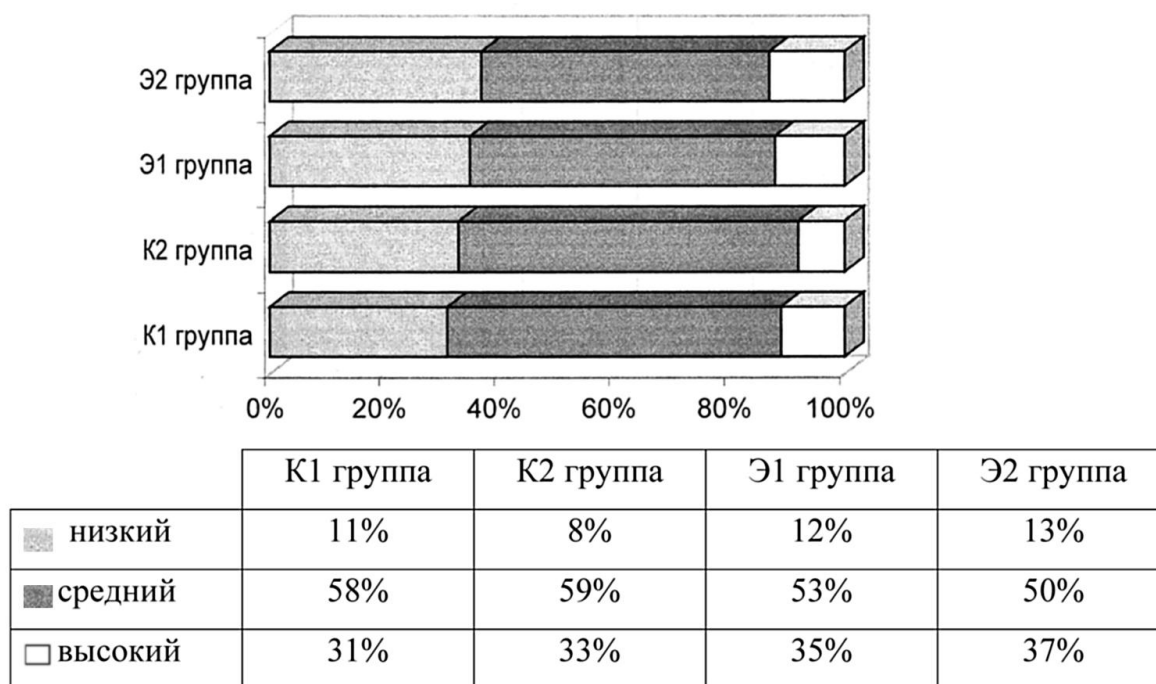


Рис. 17 Проявление компетентности в вопросах моделирования межличностных отношений на различных уровнях

Второй структурный компонент комплекса межличностных отношений как технологии, средства управления группой изучался на основе выявления структуры основных методов руководства ГПФО. Нами было выявлено, что в 65% случаев лидеры группы в К и 67% в Э группах прибегают к смешанному методу взаимодействия руководителя с членами группы. Тогда как метод последовательного взаимодействия используется в 13% в К и 14% в Э, метод параллельного корректирующего взаимодействия используется в 12% в К и 9% в Э, метод адаптирующего взаимодействия в 10% в К и 10% Э. Налицо одинаковое отношение к двум указанным последними методами.

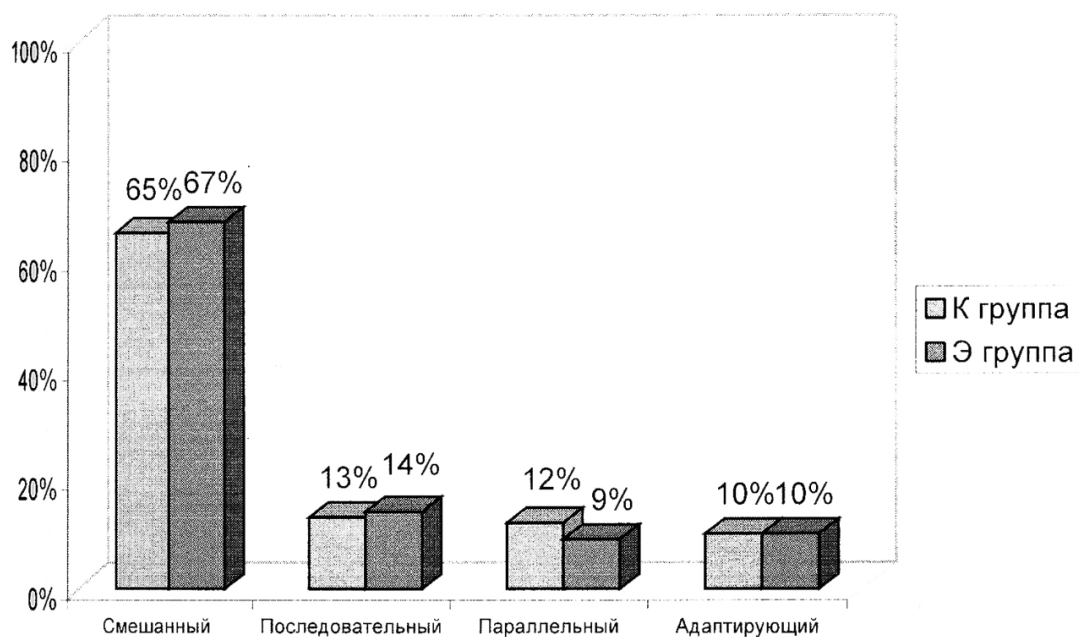


Рис. 18 Методы взаимодействия

Представляет интерес выявленная дифференциация субъектов управления и членов группы внутригрупповой деятельности по признаку взаимозависимости или выявление структуры отношений в малой группе. Например, суммативно-индивидуальную деятельность чаще (в 68% случаев в К2) используют в ГПОФ численностью до 10 человек и в Э2 в 71%. В основном все выполняемые участниками ГПОФ действия являются унифицированными, каждый выполняет функции изолированно, координация функций осуществляется, в основном, формальным лидером.

Индивидуально-последовательная схема отношений была выявлена в К1 и в Э2 (34% и 32%). Индивидуально-параллельная структура отношений характерна также для групп численностью до 10 человек, в них обнаружена тесная связь между потребностью в неформальном лидере. Коллегиальная структура отношений характерна для К1 и Э1.

Исследование на констатирующем этапе эксперимента полностью подтвердило значение личностных качеств членов группы для прочности межличностных отношений в ней. Нами исследовалась прочность (сплоченность) отношений в 54 малых группах, выполняющих функции, сопряженные с риском для жизни в различных районах Республики Татарстан (по случайной выборке). Обобщение результатов исследования показали,

что в меньших по размеру группах прочность отношений ниже, чем в средних (по численности), но выше, чем в "больших" малых группах.

Таблица 4

**Зависимость прочности отношений в малой группе
от числа участников**

Количество участников	До 10	11-15	16-20	21-25	26-
Индекс прочности отношений	11,3%	19,9%	5,6%	4,7%	2,7%

Действительно, меньшие по размеру группы характеризуются повышенной "плотностью" коммуникативного взаимодействия и, соответственно, большей значимостью друг для друга составляющих группу индивидов, их коммуникативной совместимости.

Были выявлены доминирующие области формальной деятельности различных групп с повышенной опасностью функционирования: область группообразующих функций, область обслуживающих функций, область ресурсного обеспечения. Например, было выявлено, что в большинстве этих групп (89% в К и 87% в Э) доминирует центральный уровень формальной деятельности, что является детерминантой социальной эффективности группы. Особенно это касается патрульно-постовой службы, бригад реанимации, спасательных и пожарных служб. При этом для успешного осуществления этой области групповых функций необходимо преобладание авторитарного стиля в 78% К и в 74 %Э группах ($r=0,54$, $p>0,05$), при демократическом стиле в 43% в К и 45% в Э группах ($r=-0,12$).

Что касается сформированности области обслуживающих функций, как деятельности по планированию рабочего дня и поддержания жизнеспособности группы, то здесь результаты несколько иные. Эта область "суживается" до 33% в К и 31% в Э группах. Для реализации этой области более характерен демократический стиль руководства: в 56% в К и 54% в Э группах.

Третий уровень формальной деятельности малой группы, как область ресурсного обеспечения, включала в себя комплекс действий ненор-

мативного повышения квалификации сотрудников. Нами было выявлено, что эта область реализуется в 46% случаев в К и 43% в Э группах. Во всех группах преобладал (78% и 81% соответственно) демократический стиль руководства со стороны субъектов управления.

По итогам обследования уровней формальной деятельности групп с повышенной опасностью функционирования определялся так называемый "удельный вес" доминирования отдельного слоя, который и определял компетентность субъекта управления в вопросах оптимизации межличностных отношений в них. Особенно это касалось способности не только субъектов, но и членов группы к принятию ответственных решений.

Исследования, проводившиеся в одном из отделов внутренних дел Республики Татарстан, показали, что 73,6% руководителей среднего звена не способны к самостоятельному (без согласования с руководством) принятию решений, находящихся в их юрисдикции, но имеющих принципиальное значение для вверенного им подразделения (это Э группа). Это означает, что управление данным отделом может строиться только на авторитарной основе, так как сотрудники подразделений не обладают качествами, необходимыми для реализации демократических основ управления. Не менее значима для выбора оптимального стиля управления малой группой и степень интериоризации членами группы общегрупповых, социально значимых ценностей. При низкой степени интериоризации общегрупповых ценностей использование демократического стиля управления приводит к проникновению социально необоснованных мотивов в процесс принятия формальных решений, что снижает эффективность социального функционирования малой группы.

Для определения взаимосвязи между отдельными показателями комплекса межличностных отношений, оптимизирующих деятельность групп с повышенной опасностью функционирования, его относительной значимости в оценке их деятельности использовались методы корреляционного и регрессивного анализа. Все измерения вначале эксперимента проводились в естественных условиях функционирования этих групп, как в контрольной, так и экспериментальной группах.

После проведения констатирующего эксперимента зафиксированы значимые и незначимые корреляции между успешной деятельностью групп с повышенной опасностью функционирования и комплексом соци-

ально-организационных условий их действия. Все измерения осуществлялись на основе субъективного оценивания членов групп эффективности группы с повышенной опасностью функционирования. Прежде всего, это касается взаимосвязи между отдельными требованиями внутри групповой структуры (все показатели корреляций перечислены в порядке уменьшения относительной значимости), которые были выделены отдельными членами группы и приведены к среднестатистическому показателю.

По результатам корреляционного анализа были получены следующие взаимосвязи между требованиями к индивидам группы, к подгруппе и группе:

- реактивность/ пассивность (способность к быстрому изменению параметров функционирования в соответствии с изменяющимися условиями природной и социальной среды; наоборот, замедленность, ожидание указаний извне) - именно реактивность выделяют 89% в контрольной и 92% в экспериментальной группах ($r=0,94;p>0,05$);

- взаимоподдержка членов группы в процессе выполнения формальных операций подчеркивают 65% в контрольной и 69% в экспериментальной группах ($r=0,64;p>0,05$);

- повышенная ответственность за результаты деятельности выделяется 58% в контрольной и 65% в экспериментальной группах ($r=0,56;p>0,05$);

- высокий уровень профессионализма 43% - контрольной и 36% - экспериментальной ($r=0,34;p>0,05$).

Объединение всех четырех компонентов выделяют 31,4 % участника контрольных групп и 28,9% - экспериментальных.

Таблица 5.

Корреляционная зависимость между К и Э группами

	Реактивность		Взаимоподдержка		Ответственность		Профессионализм	
	<u>К</u>	<u>Э</u>	<u>К</u>	<u>Э</u>	<u>К</u>	<u>Э</u>	<u>К</u>	<u>Э</u>
1	11	12	3	2	4	3	6	6
2	12	11	5	4	5	4	7	5
3	14	13	8	6	7	5	8	7
4	13	14	3	6	8	8	4	3
5	10	9	6	5	9	9	5	5

6	11	10	7	5	2	5	6	4
7	11	10	3	4	4	4	3	2
8	8	9	2	3	3	7	5	6
9	5	6	5	6	6	3	6	8
10	15	14	8	7	5	7	8	5
11	13	12	9	8	7	5	5	7
12	17	16	5	5	9	8	7	6
13	17	16	4	7	4	4	6	7
14	10	11	6	3	6	8	4	8
15	14	12	8	7	4	5	8	5
16	10	9	6	5	7	8	4	6
17	10	9	7	8	3	4	9	8
18	15	13	3	4	6	5	5	6
19	13	14	6	7	8	5	7	5
20	9	9	5	6	4	4	4	5
корреляция:	0,93939			0,63754		0,55625		0,33977

Таким образом, субъективную социальную эффективность группы члены группы связывают, прежде всего, с реактивностью. По рейтингу взаимосвязей она находится на первом месте. В целом, во всех экспериментальных группах на уровне субъективного оценивания ее выделяют 89% из количества всех членов малых групп, 92% во всех контрольных группах. Причем взаимосвязь между социальной эффективностью группы с таким качеством, как реактивность, носит сложный характер в группах с различным количеством людей. Относительно взаимосвязи между социальной эффективностью и индивидуальной реактивностью субъективное мнение респондентов в группах от 11 до 15 человек отличалось от мнения в группах до 10 человек; именно в этих группах оно было достаточно высоким как в экспериментальных, так и контрольных группах. В группах численностью до 10 человек, особенно в экспериментальных группах, более 80% членов группы выделили значение индивидуальной реактивности ($r = 0,85$, $p > 0,05$). В группах от 11 до 15 человек была обнаружена тесная взаимосвязь между реактивностью отдельных подгрупп и социальной эффективностью, на что указали 83%, (при $r = 0,87$, $p > 0,01$) как в эксперимен-

тальных, так и в контрольных группах. На значение реактивности группы указали 75% в экспериментальных группах до 10 человек, и 54% в группах от 11 до 15 человек. Каждый из компонентов по степени проявления на уровне проявления индивида, подгруппы и группы также подвергался отдельному анализу. В связи с тем, что не было обнаружено существенных различий в указанных взаимосвязях в экспериментальных и контрольных группах, их результаты не подвергались факторному анализу. Тем не менее результаты корреляционного анализа позволяют выделить индивидуальную реактивность (в Э и К группах) численностью до 10 человек в качестве генерального фактора в становлении субъективной социальной эффективности группы, и общим фактором выступает реактивность группы. Тогда как в группах от 11 до 15 человек генеральным фактором выступает реактивность подгрупп.

На втором месте в рейтинге взаимосвязи с социальной эффективностью находится взаимоподдержка членов группы. Этот показатель дифференцируется на индивидуальную склонность в взаимоподдержке, взаимоподдержку подгрупп, поддержку группы. Взаимоподдержка на индивидуальном уровне лидирует в группах малочисленных, на что указали 57% в Э и 62% в К группах. На роль взаимоподдержки в подгруппах указали 43% в К группах до 10 человек и 49% в Э группах, тогда как в группах более 11 человек отметили ее роль 53% в К и 57% в Э группах. Поддержку группы выделили 75% в Э группах более 11 человек и 67% в этих же К группах. Все остальные показатели существенно не коррелируют по указанным критериям.

На третьем месте находится такой показатель, как ответственность. На роль индивидуальной ответственности указали 58% респондентов в Э группах численностью до 10 человек и 55% в К группах. Ответственность подгрупп выделили 65% в Э группах более 11 человек и 66% в К группах. На групповую ответственность обратили внимание 86% в Э и 89% в К группах численностью более 11 человек. Однозначно существует тесная взаимосвязь в группе численностью более 11 человек ($r = 0,85$, $p > 0,05$) между ответственностью и социальной эффективностью группы.

По рейтингу на четвертом месте находится взаимосвязь между социальной эффективностью и профессионализмом в группе. Следует отметить, что мнения респондентов в группах с различной численностью отно-

сительно роли индивидуального профессионализма и группового в формировании социальной эффективности групп резко разошлись. В экспериментальных группах численностью до 10 человек более 56% указали на роль индивидуального профессионализма, а в группах с численностью более 11 человек указали на роль профессионализма групп -65% и 72% -на профессионализм подгруппы. На уровне субъективного оценивания большинство респондентов (более 70% как в Эдак и В К группах) подчеркнули роль подгруппы как коллегиального субъекта функционирования в становлении субъективного уровня социальной эффективности.

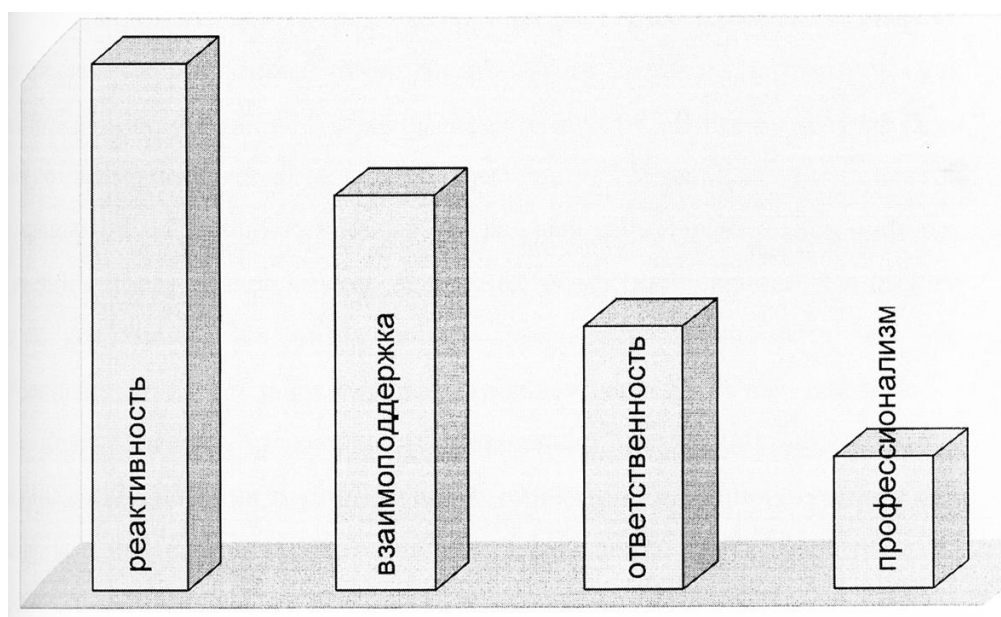


Рис. 19 Рейтинг требований к членам группы

По результатам констатирующего этапа эксперимента был подтвержден комплекс требований, выдвигаемых к формальной деятельности в группах с повышенной опасностью функционирования. Этот комплекс имеет трехуровневую природу. Правомерно заключить, что показатели формальной деятельности группы с повышенной опасностью функционирования относятся к числу факторов субъективной социальной эффективности этих групп.

По итогам всех указанных респондентами показателей был подсчитан коэффициент качества групповой структуры. Информация о деятельности групп собиралась на основе субъективного анализа каждым членом результата деятельности группы с повышенной опасностью функционирования. Анализ результатов деятельности группы осуществлял также руко-

водящий аппарат организаций, субъекты управления. Вся полученная информация по результатам констатирующего эксперимента была подвергнута качественному и количественному анализу.

Для нас также представляли интерес проявление компонентов комплекса межличностных отношений на уровне таких параметров, как "частота возникновения" и "степень напряженности". В первом случае речь идет о временной характеристике протекания отдельных компонентов (например, ответственность проявляется каждый день или реже, чем один раз в месяц), которая является более или менее объективированной. Во втором случае подразумевается интенсивность проявления компонента как его субъективно-положительная или отрицательная значимость для человека.

Количественное сравнение с применением корреляционного анализа частоты возникновения и степени проявления того или иного компонента комплекса межличностных отношений в изучаемых группах позволило установить, что из четырех исследуемых компонентов только в одном случае отсутствуют корреляционные связи (между высокими возможностями членов группы в проявлении ответственности и низкими требованиями группы к проявлению этого качества). Это свидетельствует о том, что не все члены подгрупп в составе малой группы способны дифференцированно воспринимать рассматриваемые параметры социальной эффективности (частоту возникновения и степень выраженности), хотя исключение составляет субъективное восприятие перед объективным. Вероятно, это связано с тем, что не все члены групп имеют достаточный опыт самооценки и оценивания деятельности подгруппы и группы в совместной деятельности на момент их обследования.

Анализ проявления комплекса межличностных отношений по всем контрольным и экспериментальным группам позволил статистически достоверно (с применением t-критерия Стьюдента) установить несколько уровней выраженности всех компонентов.

Наиболее часто возникают и проявляются реактивность, возможность к взаимоподдержке, остальные компоненты представлены в частоте возникновения примерно в одинаковом соотношении. Средний уровень (по частоте возникновения) проявления характерен для компонента как ответственность в лице отдельных членов группы и между высокими требованиями к ее проявлению со стороны подгруппы и группы, между высо-

кими возможностями в проявлении профессионализма среди членов подгруппы и низкими требованиями группы к его проявлению. Слабее всего проявляются (по частоте проявления) профессионализм со стороны членов подгруппы.

Оценивалась связь между различной степенью проявления отдельных компонентов у каждого члена группы, подгруппы и группы в целом. Для этого использовался корреляционный анализ, который позволил выделить наиболее взаимосвязанные компоненты в комплексе межличностных отношений:

- между индивидуальными показателями и возможностями их удовлетворения в подгруппе и группе (по частоте возникновения и степени проявления);

- межличностные взаимодействия, возникающие в случае высоких возможностей проявления индивидами отдельных качеств и низкими требованиями к их проявлению со стороны группы (по степени проявления).

Более полное представление о комплексе межличностных отношений в группе может внести межгрупповое сравнение (как контрольных и экспериментальных, так и контрольных и экспериментальных между собой). В результате такого сравнения выяснилось, что коэффициент групповой сплоченности в контрольных (всего 26 групп в количестве 164 человек) и экспериментальных группах (всего 28 групп в количестве 166 человек) на этапе констатирующего эксперимента на уровне среднестатистических показателей составил во всех Э группах (при высшем показателе 100%) - 78%, в К группах - 74%. На этапе констатирующего эксперимента по коэффициенту групповой сплоченности не было обнаружено существенных различий.

Далее нам предстояло выяснить структуру межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования по наиболее значимым направлениям **интрагруппового взаимодействия**. Особенно нас интересовала схема распределения входящих в группу индивидов по подгруппам и соответствие этих групп требованиям, предъявляемым к формальной деятельности, а также вопросы по изучению индивидуально-типологических особенностей отдельных членов подгрупп.

Результаты констатирующего эксперимента свидетельствуют о том, что в Э и К группах наблюдается преобладание высокопрофессиональных

сотрудников- 78% и 80% соответственно. Однако в структуре межличностного взаимодействия в группе были выявлены различные предпочтения по различным направлениям. В плане предпочтения респондентами того или иного направления были зафиксированы значимые корреляции социальной эффективности с такими структурными компонентами межличностного взаимодействия, как (перечислены в порядке уменьшения относительной значимости):

- взаимодействие на основе формальной деятельности (объясняют 79% в К и 83% в Э группах, при $r=0,23$, $p>0,05$);
- ценностно-ориентационное взаимодействие (выделяют 57% в Э и 60% в К, при $r=0,21$, $p>0,05$);
- эмоционально-коммуникативное взаимодействие (считают 45% в Э и 43% в К группах, при $r=0,12$, $p>0,05$);
- взаимодействие в рамках досуговой деятельности (подчеркивают 34% в Э и 32% в К группах, при $r=0,08$, $p>0,05$).

Таблица 6

Корреляционная зависимость

	Взаимодействие на основе формальной деятельности		Эмоционально-коммуникативное взаимодействие		Ценностно-ориентационное взаимодействие		Взаимодействие в рамках досуговой деятельности	
	<u>К</u>	<u>Э</u>	<u>К</u>	<u>Э</u>	<u>К</u>	<u>Э</u>	<u>К</u>	<u>Э</u>
1	5	5	3	8	5	3	7	5
2	5	7	7	5	7	6	8	6
3	6	8	5	6	8	6	6	4
4	7	6	6	8	2	4	5	3
5	8	3	9	5	6	3	3	4
6	5	3	5	4	7	6	6	3
7	5	2	4	2	5	9	7	4
8	6	4	6	3	4	8	5	7
9	7	5	6	2	6	4	9	6
10	9	7	5	7	7	7	5	4
11	9	5	4	6	7	5	3	6
12	6	8	3	4	6	7	4	4
13	4	5	6	5	8	4	6	2

14	7	7	7	7	5	8	4	7
15	3	6	8	8	5	6	7	3
16	8	7	8	7	3	6	8	5
17	7	4	6	6	3	2	8	5
18	3	5	3	3	7	5	5	6
19	9	8	5	5	5	3	8	7
0		0,23493		0,209223		0,115772		0,081869

Все интеркорреляции являются положительными, отрицательны связи проявляются в незначительном количестве. Исследования позволили установить значимые корреляции следующего качества: выраженная положительная корреляция, умеренная положительная корреляция, выраженная отрицательная корреляция, умеренная отрицательная корреляция.

Исходя из результатов корреляционного анализа после проведения констатирующего этапа эксперимента можно предположить, что все структурные компоненты в целостности формируют комплекс межличностного взаимодействия в группе с повышенной опасностью функционирования. Наиболее тесные взаимосвязи между всеми структурными компонентами были обнаружены в Э и К группах численностью от 11 до 15 человек. Например, между взаимодействием на основе формальной деятельности и ценностно-ориентационным взаимодействием выявлена интеркорреляция в пределах $r=0,34$, $p>0,05$. При этом в Э и К группах численностью до 10 человек наиболее сильные взаимосвязи между такими показателями, как взаимодействие в рамках досуговой деятельности и эмоционально-коммуникативное взаимодействие ($r=0,54$ $p>0,01$). В группе (89%) численностью от 11 до 15 человек у 89% человек обнаружены слабые взаимосвязи между стремлением членов группы к досуговой деятельности и эмоционально-коммуникативным взаимодействием ($r=0,04$, $p>0,05$). Этот факт можно объяснить тем, что у членов этой группы преобладают такие качества, как профессионализм, компетентность и зрелость личности. Вероятно, членам группы с повышенной опасностью функционирования необходимы ограничение круга общения и выработка комплекса интрагруппового взаимодействия. У зрелой личности профессионала "суживается" сфера межличностных отношений. Отсюда можно предположить, что по ме-

ре становления группы с повышенной опасностью функционирования в комплексе межличностных отношений доминируют те или иные компоненты.

При исследовании структуры межличностного взаимодействия в группах с повышенной опасностью функционирования нами было выявлено оптимальное число выборов, определяющее ближайший круг общения. На основании социометрического исследования была получена информация о числе возможных предоставляемых выборов, которое, в свою очередь, находилось в прямой зависимости от количества членов группы. Соответственно, было выявлено, что как во всех Э, так и в К группах количество взаимных выборов не превышает трех человек (при 95%).

По результатам второго социометрического опроса было выявлена структура межличностных отношений во все группах ПОФ в двух К и Э группах. По всем результатам для каждой К и Э групп был составлен профессионально-личностный спектр группы. Например, в среднем на основе подсчета всех часто встречаемых показателей для К2 (численность до 10 человек) были получены следующие результаты (представлены в баллах, максимальный балл-5). Размах показателей колеблется от 2,1 до 4,8 (2,1; 3,5; 3,9; 4,2; 4,3; 4,4; 4,6; 4,7; 4,7; 4,8). Медиана равняется 4,35. Все показатели свидетельствуют о том, что все качества выражены у членов группы, в основном, на среднем уровне.

Проведенное социометрическое исследование позволило выявить целостность группы и уровень развития интрагрупповых отношений. В К и Э группах были выявлены коммуникативные "универсалы", т.е. такие члены группы, которые выбирались по нескольким пунктам. Таких было выявлено в К1 и К2 более 45%, а в Э1 и Э2 более 51%. На основе сопоставления матриц социометрических выборов и уровня развития группы определялся коэффициент целостности интрагрупповых отношений. Чем более коэффициент групповой целостности был прямо пропорциональным степени ролевой специализации членов группы, тем прочнее была система взаимодействия в малой группе. В К1 он приближался к 1, а в Э1 составил 0,89.

Результаты констатирующего эксперимента с долей вероятности 95% показали, что статус члена ГПОФ, выполняющего определенную роль в системе межличностного взаимодействия, находится в прямой зависимости (0,45) от уровня развития всего комплекса межличностных отношений. Выявлена тесная взаимосвязь на основе умеренной положительной корре-

ляции (0,78) между отчетливой выраженностью индивидуальных качеств членов группы и его индивидуальным статусом. По результатам опроса, связанного с выявлением уровня межличностного взаимодействия, была произведена оценка целостности, комплексности интрагрупповых отношений в К1, К2, Э1 и Э2 группах.

Наибольшую трудность для исследования представляло изучение ролевой специализации членов групп. Для исследования использовались тесты по изучению темпераментальных особенностей человека: Тест Айзенка, тест Я.Стреляу, тест по выявлению НДУ и ПДУ ИИ (модификация Щебетенко), тест ОСТ (В.В. Русалова) и анкета-тест по самонаблюдению и др.[56; 62; 69]. Как было указано выше, членам группы предлагалось по 6-балльной шкале оценить наличие характерных качеств и оценить их наличие у других членов группы. Результаты были следующие: в К1 и К2 было выявлено 12% и 11% "сильного типа", а в Э1 и Э2 - 14% и 15%; "выносливого" оказалось в этих же группах по 67 и 65%; "ловкий" тип- 7 и 9% соответственно.

Среди психических типов преобладали во всех К1и К2 группах "сангвиники"- 55 и 56%, Э1 и Э2- 59 и 61%. Холерики - 32%-К1 и 33%К2 и 34%Э1 и 35%Э2 соответственно. Флегматики- 12 % в К1 и К1 и 7%Э1 и 4% Э2.

Установлена сильная связь на основе выраженной положительной корреляции (0,67) между сильным, выносливым типом и сангвиником, а также тесная связь или умеренная положительная корреляция (0,401) между выносливым, ловким и холериком; менее тесная, но так же умеренная положительная корреляция (0,23) между сильным и флегматиком и (0,12) выносливым и холериком и отрицательная связь или выраженная отрицательная корреляция (0,624) между ловким и флегматиком. Связи между остальными показателями ролевых специализаций были либо очень слабыми, либо статистически недостоверными, или умеренно отрицательными и положительными.

Как вспомогательное средство использовался коэффициент, характеризующий степень ценностно-ориентационного единства участников малой группы, который вычислялся по особой формуле (см. выше). Нами было выявлено, что высокий показатель ($C > 0,5$) проявили 45% К1 и 46%

К2 и 43% Э1 и 42% Э2. Средний уровень ($0,3 < C < 0,5$) показали 35 и 34% в К1 и К2 и 47 и 48% Э1 и Э2. Низкий ($C < 0,3$) проявили 20% в К и 10% в Э.

Все полученные результаты были подвергнуты регрессионному и факторному анализу, отдельные результаты уже указаны выше. По результатам можно сделать вывод о том, что контрольные и экспериментальные группы резко не отличались между собой. Весь комплекс межличностных отношений был подвергнут качественному и количественному анализу, в результате чего выявлено его влияние на социальную эффективность, которая наблюдалась в деятельности ГПОФ в естественных условиях их жизнедеятельности. Однако нас также интересовал вопрос о возможностях повышения социальной эффективности ГПОФ на основе использования программы социально-психологического воздействия. Ее использование мы считаем элементом формирующего эксперимента, так как провести классический формирующий эксперимент по разного рода соображениям не представлялось возможным. Для проведения формирующего эксперимента были выбраны Э группы, в которых все показатели отличались от таковых как в К, так и в Э группах.

Таким образом, на этапе констатирующего эксперимента нами был выявлен весь комплекс межличностных отношений, имеющий место быть в группах с повышенной опасностью функционирования. Такой доминирующий показатель среди комплекса межличностных отношений, как компетентность субъектов управления в вопросах моделирования межличностных отношений, на высоком уровне в К1 проявили 33% и 31% в Э1 группе и 32% в К2 и 30% в Э2. Было выявлено, что компетентность субъектов управления в вопросах моделирования межличностных отношений непосредственно проявляется в таком показателе, как согласованность элементов организации, которую проявили члены ГПОФ, как в Э, так и в К группах в 68% случаев на среднем уровне (удовлетворительном) и в 10% случаев на высоком (хорошем) уровнях, а в Э группах в 22% случаев была выявлена неудовлетворительная согласованность элементов организации. Эти группы были выбраны нами для проведения субъектного социально-психологического воздействия на этапе формирующего эксперимента.

§3. Программа социально-психологического воздействия на развитие межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования

С целью изменения социальной эффективности групп с ПОФ нами была использована программа социально-психологического воздействия. При разработке программы метода "социально-психологического воздействия" мы опирались на принципы психологического воздействия в малой группе (в нашем случае, в группе с повышенной опасностью функционирования):

- индивидуального и дифференцированного подхода;
- воздействия в группе и через коллектив;
- воздействия в процессе деятельности;
- сочетания высокой интенсивности влияния с учетом специфических характеристик ее объекта;
- опоры на положительное, а иногда и отрицательное в личности в группе;
- единства, согласованности, преемственности [28; 31; 32].

Среди этих принципов ведущим для нас являлся индивидуальный и дифференцированный подход в психологическом воздействии, который предполагал: глубокое и всестороннее знание и учет индивидуально-типологических особенностей его субъектов; постоянный анализ психологического воздействия; своевременное внесение коррективов в методику его осуществления с учетом индивидуально-типологических и социально-ролевых особенностей ее членов.

Принцип психологического воздействия в малой группе и через коллектив или макрогруппу требует: определить приоритеты во влиянии на неформальных лидеров и руководителей группы; определить перспективы развития группы, объединяющие мысли и действия всех ее членов и именно на них сосредоточить фокус основного влияния субъектов воздействия; умело использовать силу группового мнения в интересах повышения эффективности воздействия; заставлять всех членов группы подчинять личные интересы общим; обеспечивать единство и сплоченность субъектов управления, формальных и неформальных лидеров, способствующих воплощению целей осуществляемого на группу воздействия.

Психологическое воздействие в процессе деятельности предполагает, что в ее ходе влияние на людей может осуществляться менее заметно и более продуктивно.

Принцип сочетания высокой интенсивности влияния с учетом специфических характеристик его объекта предполагает непрерывное достижение целей психологического воздействия, временная приостановка которого возможна лишь в случае, когда необходима его корректировка исходя из специфического проявления конкретных психологических особенностей людей, осмыслить которые заранее не представлялось возможным.

Опора на положительное или отрицательное в личности и группе ориентирует на изучение и учет, прежде всего, того, что может способствовать или препятствовать психологическому воздействию. Те или иные положительные или отрицательные характеристики личности или группы могут как затруднять его, так и повышать его эффективность, что необходимо заранее принимать во внимание.

Принцип единства, согласованности, преемственности в психологическом воздействии требует: наличия единства всех субъектов психологического воздействия с его задачами и целями; достижение единства во всех элементах и во всем содержании психологического воздействия; использование достижений современной науки в интересах повышения эффективности общего воздействия на различных людей и их группы; согласования линии психологического воздействия по отношению к отдельным людям; обобщения опыта по достижению согласованности и преемственности в психологическом воздействии в различных социальных условиях.

В нашем исследовании мы опирались на определение понятия "воздействие", предложенное А.Г.Ковалевым, понимая под ним процесс и результат изменения в структуре и состоянии хотя бы одной из систем, участвующих во взаимодействии [87]. Взяв за основу идеи Е.Л.Доценко, под воздействием мы понимаем целенаправленное и осознанное намерение экспериментатора изменить поведение испытуемого в соответствии с заданной моделью [55].

Как известно, социально-психологический характер воздействия проявляется в учете в процессе экспериментального воздействия специфики внутригруппового взаимодействия. Любая программа тренинга позволяет исследовать процесс усвоения социального опыта и влияния с после-

дующей его реализацией и с учетом специфики профессиональной деятельности испытуемых, в нашем случае членов групп с повышенной опасностью функционирования. Специфика исследования заключается в том, что испытуемые сначала усваивают социальный опыт, а затем его реализуют и совершенствуют.

Следует особо отметить, что в первой части исследования испытуемые выступали как объекты изучения и воздействия на них группы, а во второй - как субъекты действия, воздействия и полисубъектного поведения. Воздействие группы носило специально организованный целенаправленный характер, что облегчало процесс исследования. Экспериментатор на основании анализа литературы и нескольких лет практики в качестве субъекта управления тренинговых групп сначала выделил основные направления воздействия группы на личность, затем был разработан метод субъектного социально- психологического воздействия.

В программе тренинга социально-психологическое воздействие проявляется в определенном способе (полисубъектном) организации групп с повышенной опасностью функционирования. Субъектность каждого члена малой группы проявляется, прежде всего, в творческой активности, самостоятельности, а самое главное, в "сдвиге поведения, им (субъектом деятельности) самим же выстроенном". Активность как характеристика субъекта деятельности содержит в себе источник своего собственного движения, который воспроизводит самого себя. Как отмечал С. Л. Рубинштейн, "в творчестве создается и сам творец" [147, с. 106]. Своеобразие этой динамической системы в том, что она сама пребывает в движении, объединяя в себе множество динамических проявлений, обнаруживает свою собственную динамику, или обладает свойством самодвижения (А.В.Петровский, М.Г. Ярошевский, [137]).

Социально-психологическое воздействие является динамичным процессом. Категория активности и субъектности в социально-психологическом контексте рассматривается в более узком значении как форма организации групповой деятельности. Субъектность участников программы тренинга носит особый характер, отличный от активности и самостоятельности человека, слушающего лекцию или беседу. В тренинге члены группы повышенной опасности функционирования вовлекаются в специально разработанные действия, направленные на повышение уровня

развития определенных личностных и профессиональных качеств. Это может быть проигрывание той или иной ситуации, выполнение упражнений, приближенных к реальным действиям, наблюдение за поведением других членов группы по специальной схеме.

Социально-психологическое воздействие проявляется в моделировании профессионально значимых ситуаций и их проектировании в реальную деятельность групп, а также в активном включении участников тренинга в специально разработанные психологические процедуры как субъектов действий. Моделирование осуществляется с помощью ролевой, деловой, имитационной, сюжетно-ролевой, обучающих игр, а также дискуссий (круглые столы, переговоры, пресс-конференции, мозговой штурм (брейнсторминг) и т.п., являющихся основными средствами социально-психологического воздействия. Желательно самостоятельное включение участников тренинга в специально разработанные процедуры на основе привлечения субъективного и личного опыта. Активность субъекта тренинга в социально-психологическом воздействии подразумевает наличие модели взаимодействия между участниками тренинга. Спецификой социально-психологического воздействия является наличие начального этапа взаимодействия (тренинг знакомства, тренинг-инструкция, тренинг-рефлексия), во время которого участники тренинга включаются в психологические процедуры знакомства, инструктажа, рефлексии, имеют возможность познакомиться с программой тренинга и оценить целесообразность, потребность и эффективность предложений.

На основании анализа трех составляющих (субъектность, социально-психологическое воздействие, воздействие) строилась программа тренинга. Социально-психологическое воздействие в программе тренинга определяется нами как метод осознанного и целенаправленного изменения поведения члена группы как субъекта действия в условиях специально организованного и полисубъектным образом принятого всеми членами группы внутригруппового взаимодействия.

При разработке социально - организационных условий проведения программы тренинга социально-психологического воздействия нами были взяты за основу следующие требования: 1) наличие процедуры моделирования в группах с повышенной опасностью функционирования с опорой на заданную модель межличностных отношений; 2) учет особенностей субъ-

ект-субъектного и субъект-объектного воздействия в межличностных отношениях в группе; 3) наличие контрольного этапа эксперимента после проведения нескольких тренингов; 4) учет групповой динамики в межличностных отношениях в группах с повышенной опасностью функционирования, оказывающей влияние на социальную эффективность группы.

При использовании метода социально-психологического воздействия следует учитывать системный и субъектный характер поведения участников тренинга, проявляющийся в единстве внешней организации и внутренней самоорганизации активности человека.

В нашем исследовании мы опирались на основные идеи экзистенциализма и бихевиоризма о том, что поведение личности не только влияет на окружение, но и порождает стимулы, которые действуют на субъекта деятельности. А.Бандура с позиции субъективной оценки рассматривает поведение в системе его детерминант - средой и когнитивными процессами [201]. В отличие от бихевиоризма, где человек рассматривается как объект воздействия, в экзистенциализме личность рассматривается как активный творец. Поскольку профессиональная деятельность членов групп повышенной опасности функционирования связана с постоянным воздействием на других, в нашем исследовании под профессиональным поведением такого работника понимается не пассивное приспособление к требованиям ситуации, а активное преобразование ситуации и себя как ее субъекта.

Понимание субъектного поведения с опорой на категорию "субъекта", как активного творца жизнедеятельности и ситуации, является основным отличием от объяснения в теориях бихевиоризма как пассивно-приспособительной реакции.

Опираясь на концепцию "взаимного детерминизма" (А.Бандура), под субъектным поведением члена группы повышенной опасности функционирования мы понимаем не только соответствие поведенческих реакций заданной модели межличностных отношений в малой группе, и полусубъектное согласование относительно этой модели намерений и желаний участников, когнитивных детерминант этой модели. Согласно взглядам А.Бандуры, когнитивные модели поведения - это намерения [201]. Поэтому субъектное поведение на основе комплекса межличностных отношений членов групп с повышенной опасностью функционирования - это про-

странственно-временная организация субъектности, активности ее членов, опосредованная его намерениями в ситуации повышенной опасности. В процессе формирующего эксперимента испытуемые репетируют, отрабатывают различные стратегии межличностных отношений, которые соответствуют различным профессиональным ситуациям, в которых они могут оказаться и должны себя проявить как субъекты действия. Главным условием для тренировки субъектного поведения является разработка научно обоснованной модели межличностного поведения.

Социально-психологическое воздействие как метод изменения субъектного поведения члена группы повышенной опасности функционирования имеет свою структуру, включающую ряд компонентов: теоретическая концепция, эмпирические исследования, психотехника, тренировочные процедуры, направленные на социальную эффективность группы, и научно обоснованная и апробированная модель комплекса межличностных отношений в ситуациях повышенного риска.

Теория как один из компонентов социально-психологического воздействия представляет экспериментальную информацию, руководствуясь которой, как субъекты управления, так и субъекты межличностных отношений точнее прогнозируют изменения ситуации в эксперименте и поведении испытуемых. Теория формирует когнитивную готовность экспериментатора воспринимать и интерпретировать сигналы о ситуации в соответствии с психологическими механизмами, описанными в ней.

Программа тренинга социально-психологического воздействия разрабатывалась с опорой на теорию оперантного научения и социально-когнитивную теорию (Б.Ф.Скиннер, А.Бандура), что привело к использованию оперантного обусловливания. Этот вид инструментального научения предполагает оставлять без внимания, подкрепления деструктивные формы поведения, а конструктивные формы - наоборот, подкреплять. Ведущий акцент делается на доминирующей роли когнитивных компонентов поведения в процессе инструментального научения. В связи с этим поведение субъекта действия в процессе социально-психологического воздействия поведения человека определяет не только внешняя среда, но и когнитивная модель поведенческой реакции. Когнитивная детерминанта поведения субъекта действия в ГПОФ конструируется из наблюдаемых при-

меров и информации, которую он получает путем наблюдения, самонаблюдения и обратной связи на основе метода "проб и ошибок".

Социально-психологическое воздействие в ГПОФ желательно организовать таким образом, чтобы каждый испытуемый имел возможность реализовать и специально спроектировать в символических ситуациях свои образы реакций и наблюдать, как другие участники тренинга реализуют свои намерения. Анализ "подкрепляющих ситуаций, последствий" своих и других реакций приводит к творческому изменению поведения субъекта действия и работает на ситуацию социальной эффективности группы.

Эмпирические исследования как следующий компонент социально-психологического воздействия позволяет экспериментатору прогнозировать изменения субъектного поведения членов ГПОФ в ответ на психологическое воздействие. По результатам эмпирических исследований, связанных с изменением субъектного поведения членов группы, оказалось, что социальное подкрепление эффективнее первичного подкрепления; что игнорирование проявлений бессубъектного поведения эффективнее совместно с подкреплением субъектного поведения; эффективнее авersiveного подкрепления; что моделирование в сочетании с подкреплением конструктивного поведения эффективнее, чем без подкрепления, чем реалистичнее предложена проблемная ситуация, тем большего изменения поведения следует ожидать; эффективность подкрепления выше, если испытуемого знакомят с его целями.

Теория или информационное оснащение эксперимента как первый компонент социально-психологического воздействия предоставляли экспериментатору информацию, руководствуясь которой, он более точно мог прогнозировать изменения в межличностных отношениях в группах с повышенной опасностью функционирования во время проведения эксперимента и определять поведение испытуемых. Теория формирует когнитивно-аффективную готовность не только экспериментатора, но и участников тренинга воспринимать и интерпретировать сигналы ситуации в соответствии с психологическими механизмами и социально-психологическими условиями, описанными в ней.

Программа социально-психологического воздействия разрабатывалась с опорой на теорию оперантного научения Б.Ф. Скинера и социально-когнитивную теорию А. Бандуры [201]. В этом случае вместо респондент-

ского контроля используется оперантное обусловливание. Этот вид инструментального научения предполагает оставлять без подкрепления деструктивные формы поведения, а конструктивные формы поведения субъекта деятельности - подкреплять. Был сделан акцент на ведущей роли когнитивных компонентов поведения в процессе научения. Согласно концепции взаимного детерминизма, поведение человека определяет не только внешняя среда, но и когнитивная модель поведенческой реакции. Когнитивная детерминанта поведения конструируется из наблюдаемых примеров и информации, получаемой от обратной связи в ситуации выбора путем "проб и ошибок".

Социально-психологическое воздействие было продумано таким образом, чтобы каждый участник тренинга в лице члена группы повышенной опасности функционирования имел возможность реализовать в специальном поведенческом проекте свои символические реакции, стратегии поведения, а также наблюдать за тем, как другие участники реализуют свои намерения. Рефлексивный анализ "подкрепляющих последствий" своих и других реакций приводит к конструктивному изменению поведения в ситуации повышенной опасности.

Эмпирические исследования как второй компонент социально-психологического воздействия позволяет экспериментатору прогнозировать изменения в поведении участников тренинга в ответ на определенное психологическое воздействие. По результатам эмпирических исследований, связанных с изменением поведения участников тренинга в ситуациях с повышенной опасностью функционирования в конструктивную сторону, оказалось, что социальное подкрепление эффективнее первичного подкрепления. При этом игнорирование проявлений дезадаптивного, деструктивного поведения совместно с подкреплением конструктивного поведения эффективнее авersiveного подкрепления. Было замечено, что моделирование межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования в сочетании с подкреплением конструктивного поведения эффективнее, чем без подкрепления. Необходимо обратить внимание на тот факт, что чем реалистичнее проблемная ситуация при повышенной опасности для группы, тем выше положительные изменения поведения, которые следует ожидать. Немаловажным является то обстоятельство, что эффективность подкрепления зависит от того, насколько испытуемый дос-

таточно точно ознакомлен с целью эксперимента. Было выявлено, что для более эффективного изменения поведения членов группы в ситуациях повышенного риска необходимо опираться не столько на организационные компоненты, сколько когнитивные компоненты поведения. Намерения испытуемых следует направлять в русло в соответствии с заданной и научно обоснованной моделью межличностных отношений. В процессе эксперимента проявляется противоречие, когда испытуемые не идентифицируют профессиональное поведение с компонентами научной модели. В этом случае у членов группы повышенной опасности функционирования формируется вынужденное согласие между теорией и практикой, которое вынуждает испытуемых менять свое поведение, заставляет оправдывать изменения своих намерений, приписывая причины таких изменений не себе, а особенностям ситуаций.

Как было указано выше, немаловажным компонентом программы социально-психологического воздействия является психотехника как совокупность психологических приемов и процедур, направленных на формирование конструктивного поведения членов групп с повышенной опасностью функционирования.

Не менее важным компонентом программы социально-психологического воздействия являются специальные процедуры по повышению сплоченности тренинговой группы. Процедуры, направленные на стимулирование групповой динамики, приводят к повышению сплоченности группы и создают благоприятные условия для изменения поведения в конструктивную сторону.

Мы считаем, что центральным компонентом программы социально-психологического воздействия является научно обоснованная модель межличностных отношений членов группы с повышенной опасностью функционирования. Социально-психологическое воздействие как тренинговый метод имеет свою специфику. В широком смысле социально-психологические воздействия и тренинг имеют много сходств. Например, как для метода социально-психологического воздействия, так и тренинга развития профессионального самосознания членов малой группы необходимо наличие в них психотехник и учета групповой динамики. Однако для метода социально-психологического воздействия необходим строгий учет специфики деятельности группы и эмпирических исследований, подтвер-

ждающих возможность изменения самосознания, при этом результат воздействия может превосходить цели тренинга. Если в процессе социально-психологического воздействия происходит достижение устойчивых когнитивных трансформаций, то во время тренинга часто невозможно изменение поведения участников за короткий срок. Если метод тренинга строится с позиции теории деятельности, то метод социально-психологического воздействия разрабатывается с опорой на теории необихевиоризма [179;200; 208].

Известно, что для всех направлений тренинга характерна трехэтапная логика построения процесса. В методе социально-психологического воздействия заложена научно обоснованная модель конструктивных межличностных отношений в малой группе. Как известно, понимание задач, стоящих перед организацией заказчика, позволяет тренеру предлагать варианты конструктивного поведения, минуя обязательный этап поиска идеального поведения через взаимодействие тренера с участниками. В методе социально-психологического воздействия тренер, опираясь на заданную модель межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования, предлагает участникам четкие инструкции, алгоритмы поведения и подкрепляет конструктивные поведенческие реакции.

Метод социально-психологического воздействия отличается от так называемых методов преднамеренных изменений тем, что предоставляет участникам возможность не только переводить поведение с импульсивно-экспрессивного уровня регуляции на осознанный, но и соотносить свое поведение с моделями межличностных отношений, демонстрируемыми другими участниками, а также научной моделью. Одним из важнейших отличий метода социально-психологического воздействия является использование теоретически обоснованной и эмпирически подтвержденной психотехники психологического воздействия. Специфика социально-психологического воздействия проявляется в получении контролируемых результатов по окончании одного, а не нескольких тренингов.

Немаловажным обстоятельством является то, что социально-психологический тренинг повышает коммуникативную компетентность членов группы с повышенной опасностью функционирования как на уровне субъект-субъектного, так и на уровне субъект-объектного уровня общения. Мы считаем, что продуктивной является не только субъект-субъектная, но и субъект-объектная модель, которая позволяет на основе

обогащения иррациональной стороны общения развивать компетентность межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования. Метод социально-психологического воздействия, также как и метод социально-психологического обучения, позволяет повысить профессиональную коммуникативную компетентность через формирование поведенческого образа в ситуации повышенного риска. Метод социально-психологического воздействия характеризуется преобладанием директивного воздействия с опорой на модель межличностных отношений. Сравнение метода социально-психологического воздействия с другими методами группового воздействия позволило выявить ряд специфических особенностей:

1. Использование метода социально-психологического воздействия позволяет участникам осознанно соотносить свое поведение, свои межличностные отношения с моделями, демонстрируемыми другими участниками, а также с научно обоснованной моделью в группе с повышенной опасностью функционирования.

2. Приемы воздействия метода являются теоретически обоснованными и эмпирически подтвержденными;

3. При использовании метода социально-психологического воздействия следует не только опираться на модель субъект-субъектного, но и на модель субъект-объектного взаимодействия.

4. Реализация метода требует учета и управления групповым процессом, однако приоритетным является указание тренера, которое реализуется в его директивном воздействии по отношению к группе с целью точного решения поставленных задач.

Метод социально-психологического воздействия следует строить с учетом групповой динамики и дифференциации задач, стоящих перед каждым участником тренинга.

Все эти отличия метода опосредованы его структурой. Метод социально-психологического воздействия позволяет влиять на намерения и поведение членов группы с повышенной опасностью функционирования с опорой на научно обоснованную модель межличностных отношений в ситуации повышенного риска.

На основании описанного подхода к организации социально-психологического воздействия на структуру межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования была разработана

программа социально-психологического воздействия, основные содержательные блоки которой представлены на рисунке 20.

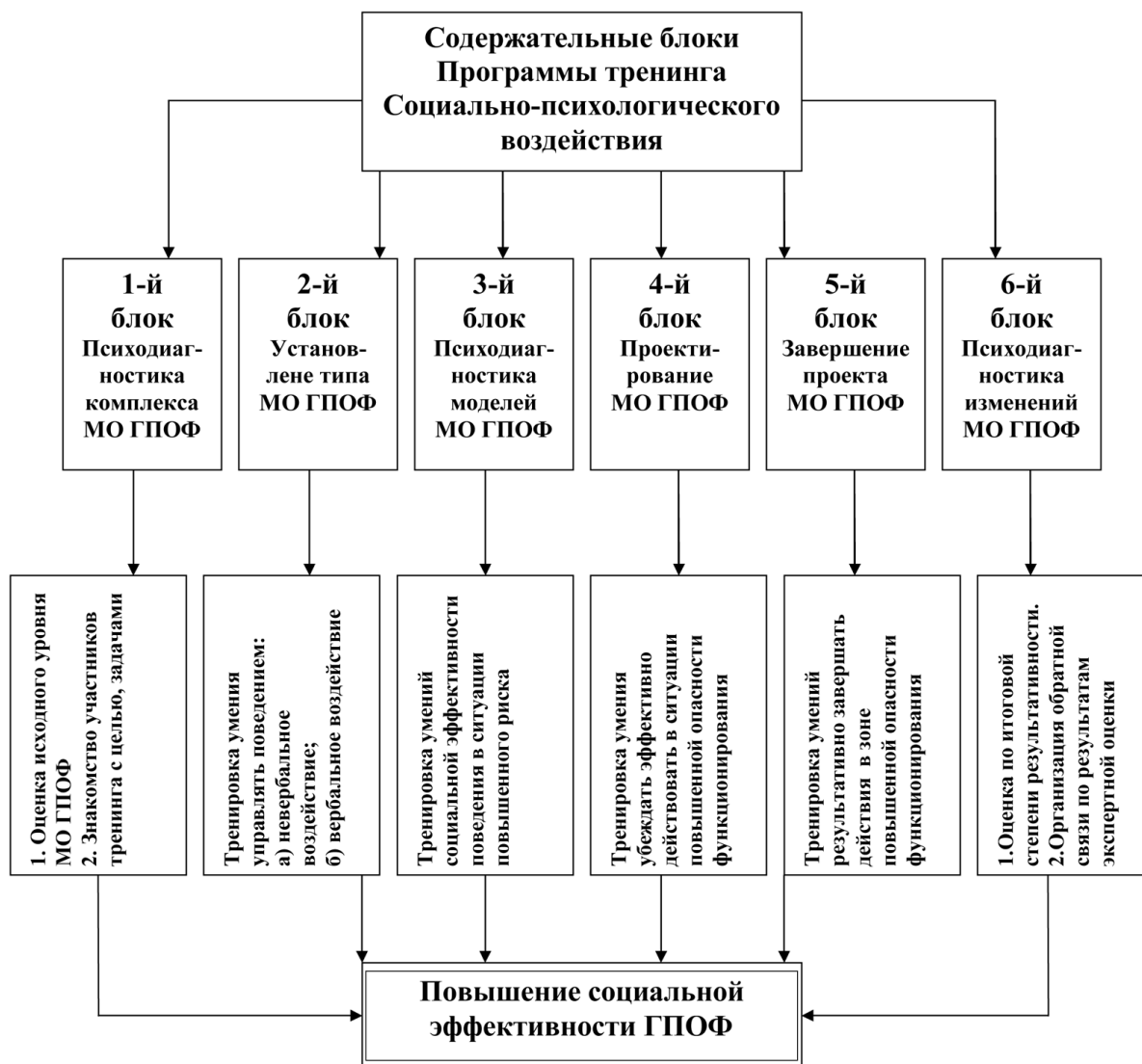


Рис. 20 Программа тренинга социально-психологического воздействия

В программе социально-психологического воздействия в группе с повышенной опасностью функционирования выделяют следующие содержательные блоки:

1 блок - это этап психодиагностики исходного уровня межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования, всего комплекса межличностных отношений. Диагностика проводится в таком же направлении, как представлено нами в результатах констатирующего эксперимента. Выявляются все компоненты комплекса межличностных отношений, их взаимосвязи, общие и генеральные факторы. В

этом плане мы считаем описание констатирующего эксперимента, его результатов практико-ориентированным руководством для руководителей этих групп, лидеров и всех заинтересованных в этом лиц. Социально-психологическое исследование моделирования межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования переходит из разряда психологического феномена в реальную программу действий для лиц, отвечающих за социальную эффективность подобного рода групп и особо заинтересованных в успешности их функционирования.

2-й блок - это установление модели межличностных отношений, выявление всех компонентов, типа межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования. Все модели, компоненты межличностных отношений, социально-психологические условия их проявления представлены в диссертации как на этапе теоретического моделирования, так их апробации на этапах пилотажного и констатирующего эксперимента.

3-й блок - диагностика степени риска в той или иной ситуации, инварианты и варианты моделей поведения, взаимодействия членов групп с повышенной опасностью функционирования. В диссертации это представлено в части теоретического моделирования различных типов взаимодействия и коммуникаций.

4-й блок представляет систему моделей экстренных действий, алгоритм межличностных отношений в той или иной ситуации повышенного риска, вариативные программы поведения субъекта действия и поведения.

5-й блок - завершение ситуации, социальная эффективность группы с повышенной опасностью функционирования, рефлексия лидеров группы и ее членов относительно целесообразности действий ее индивидуальных и коллективных субъектов взаимодействия.

6-й блок - психодиагностика после завершения ситуации, выхода группы с повышенной опасностью функционирования из проблемной ситуации, рефлексированный анализ социальной эффективности групп в целом, ее членов и возможностей повышения социальной эффективности группы в подобных ситуациях.

Каждый из блоков помимо указанных основных направлений деятельности группы в тренинге содержит алгоритм действий для субъекта поведения, директивные указания для лидера группы и инструкции для

субъектов межличностного общения. Например, для первого блока характерными действиями должны быть:

1. Оценка исходного уровня межличностных отношений в комплексе определенной модели отношений в ситуации повышенного риска функционирования.

2. Знакомство участников тренинга с целью, задачами, этапами тренинга на основе теоретического и практического моделирования комплекса межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования.

Второй блок включает непосредственно тренировку умений и навыков управлять своими межличностными отношениями, поведением в ситуации повышенного риска на таких уровнях, как: а) невербальное взаимодействие членов группы и невербальное воздействие лидера группы; б) вербальное воздействие лидера, директивное подчинение и следование как общим инвариантным инструкциям, так и вариативным инструкциям со стороны руководителя группы.

Третий блок также включает тренировку умений, отработку навыков по эффективному поведению в ситуации повышенного риска как отдельных членов групп на уровне субъектов действий, так и всех вместе как коллективного субъекта поведения в особо опасной ситуации.

Четвертый блок направлен на тренировку умений убеждать как отдельного субъекта поведения, так и коллективного субъекта в оптимизации межличностных отношений в ситуации повышенного риска для функционирования как отдельного члена группы, так и всей группы в целом, проектирование программы социальной эффективности группы на разных этапах ее функционирования.

Пятый блок - завершение ситуации, включает тренировку умений результативно завершать действия на основе межличностных отношений в ситуации повышенного риска на основе следующих умений: а) умение преодолевать сопротивления по поводу директивных указаний, как со стороны отдельных членов группы, так и сопротивление всей группы; б) умение склонить членов группы к принятию оптимального решения относительно социальной эффективности группы в ситуации повышенного риска.

Шестой блок включает два важных момента:

1. Итоговую оценку лидером группы и ее членами степени социальной эффективности в действиях группы с повышенной опасностью функционирования.

2. Организацию обратной связи по результатам экспертной оценки изменения социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования.

Все указанные в модели (программе) блоки и их содержание направлены, прежде всего, на повышение социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования. Все это должно быть достигнуто на основе моделирования и его проектирования сначала в программе тренинга, а затем в реальной ситуации, в действиях групп с повышенной опасностью функционирования.

Реализация поставленных задач как на этапе констатирующего, так и фрагментарного формирующего эксперимента в эмпирической части исследования шла по следующим направлениям:

- изучение комплекса межличностных отношений членов группы с повышенной опасностью функционирования в ситуации особого риска;
- разработка и апробация программы социально-психологического воздействия на комплекс межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования;
- выявление изменений в комплексе межличностных отношений и намерений членов группы с повышенной опасностью функционирования в результате экспериментального воздействия.

На современном этапе развития социальной психологии и ее трансформации и экстраполяции в практику социальных групп назрела острая потребность комплексного использования психологами различных методов не только на уровне исследования, но и воздействия, которые позволили бы дополнять друг друга и устранять недостатки в применении того или иного метода. На наш взгляд, перспективным является использование номотетического и идеографического способов исследования комплекса межличностных отношений, поведения в ситуациях повышенного риска. Идеографический метод исследования с опорой на онтологический подход позволяет исследовать изменение различных компонентов межличностных отношений в ситуации повышенной опасности для функционирования группы. Идеографический способ исследования включает методику "Образ

модели межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования". Следует учитывать образ ситуации риска, предвосхищать ее возникновение для более или менее точного предсказания поведения человека в той или иной ситуации. Поскольку поведение члена группы с повышенной опасностью функционирования зависит от восприятия данной ситуации, прогресс в области "предсказания" и рефлексии поведения не может быть достигнут до тех пор, пока не удастся ощутимо продвинуться в исследовании феномена субъективной интерпретации ситуации повышенного риска. Нами использовался модифицированный вариант методики "Образ конфликтной ситуации".

В нашем исследовании формирующий эксперимент предполагает активное, целенаправленное воздействие исследователя на испытуемых с целью изменения их социальной эффективности в структуре группы с повышенной опасностью функционирования. В качестве независимой переменной в нашем исследовании использовался метод социально-психологического воздействия. Зависимой переменной является социальная эффективность групп на основе комплекса межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования. Контрольной переменной являлась социальная эффективность групп, не включенных в программу социально-психологического воздействия. К промежуточным переменным в нашем эксперименте относятся учтенные нами факторы, как: различные модели взаимодействия, интерес к тренингу, численность групп, стаж работы.

Для оценки изменений социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования использовалась шкала само эффективности и карта наблюдений для экспертной оценки.

Социальная эффективность групп с повышенной опасностью функционирования изучалась также с помощью метода наблюдения (дистанционного и включенного) специально подготовленной группой экспертов.

Как было указано выше, в исследовании применялся идеографический и номотетический способы исследования. Идеографический способ исследования включал методику "Образ модели межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования", модифицированную по типу методики Ч.Осгуда на основании трех важных факторов: оценка, сила, активность. По результатам анализа эмпирического ма-

териала была разработана биполярная шкала из противоположных прилагательных, описывающих базовые компоненты межличностных отношений членов группы с повышенной опасностью функционирования и характеристики оценки - силы - активности, по Ч. Осгуду, и образные характеристики. Шкала разрабатывалась согласно методикам исследования категориальных структур восприятия участниками тренинга, составлялась с применением наиболее и наименее употребительных понятий по категории "моделирование межличностных отношений". По результатам ассоциативного эксперимента в нее были включены характеристики, описывающие эмоциональную оценку слова-стимула " моделирование межличностных отношений". Таким образом, с помощью разработанной шкалы можно было получить достаточно полную оценку восприятия членами групп с ПОФ комплекса моделирования межличностных отношений.

§4. Экспериментальное исследование влияния программы социально-психологического воздействия на развитие различных компонентов межличностных отношений

В нашем исследовании мы опирались на интенциональный подход к моделированию межличностных отношений, под которым можно понимать относительно устойчивое на определенном промежутке времени сочетание интенций человека и условий их осуществления. Поскольку одной из задач нашего исследования является описание изменений социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования и включение результатов в методику " Образ модели межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования", в качестве объектов мы рассмотрели модели межличностных отношений, которые предлагали члены групп с повышенной опасностью функционирования в программе тренинга.

Изменение направления объекта исследования в семантическом пространстве до и после эксперимента в процессе социально-психологического воздействия, а также изменение расстояний между объектами до и после эксперимента мы рассматривали как изменение социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования. Точка в пространстве, служащая нам операциональным определением

значения, имеет два основных свойства - направление от начальной точки и расстояние от начальной точки, которые рассматривались нами как свойство и качество и интенсивность межличностных отношений.

Номотетический способ исследования включал следующие доминирующие методики: формирующий эксперимент "шкала социального контроля" (М.Снайдер), методики исследования комплекса межличностных отношений (описаны выше), карта наблюдения за участниками тренинга, модифицированная шкала оценки социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования.

В нашем исследовании фрагментарный формирующий эксперимент предполагает активное, целенаправленное воздействие исследователя на испытуемых с целью изменений социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования.

В результате факторного анализа значений у участников программы тренинга были выявлены три фактора, соответствующие по включенным в них шкалам трем классическим факторам Ч.Осгуда: "Оценка", "Сила", "Активность". Специфика коннотаций членов группы относительно ситуации повышенной опасности функционирования нашла свое отражение во всех классических факторах. В оценке фактора "оценка" максимальный вес имеет шкала успешности, и наоборот, минимальный вес, неуспешности. Это свидетельствует о том, что члены группы с повышенной опасностью функционирования рассматривают моделирование межличностных отношений как значимый компонент. Факторы "сила" и "активность" также рассматривались с опорой на значения конструктивности-деструктивности, полезности-бесполезности моделирования межличностных отношений, а фактор активности проверялся относительно коннотации оправданности и неоправданности усилий, которые на этапах моделирования межличностных отношений приводят к социальной эффективности этих групп, и при которых наоборот, ее снижают. При оценке изменений с помощью статистического метода "Т - критерия Вилкоксона" получены определенные результаты (табл. 7).

Таблица 7

Показатели	До эксперимента	После эксперимента	Критерии достоверности	
			T	P
Фактор "Успех"	62,3	80	3,2	0,05
Фактор "Сила"	15,6	8	1,43	
Фактор "Активность"	9,3	6	1,54	

Сдвиг в значениях произошел в сторону увеличения всех трех факторов, изменения достоверны для фактора успешности и конструктивности.

После экспериментального воздействия фактор успеха включил все указанные шкалы. Это свидетельствует о повышении значимости моделирования межличностных отношений в результате экспериментального воздействия. В факторе силы произошли довольно значительные изменения в сторону конструктивного усиления социально-психологического воздействия.

До экспериментального воздействия в этот фактор были включены шкалы "бесполезность моделирования", "отрыв модели от практики", "прожектерство". После эксперимента - "польза моделирования", "приближение модели к практике", "конструктивное проектирование".

В факторе активности произошли изменения в оценке эффективности и полезности моделирования межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования. Сначала активность рассматривалась в коннотациях и нерезультативности (не нужно, не важно), после воздействия в коннотациях снижения деструктивного отношения к моделированию и позитивной ее оценке (нужно, очень важно).

До экспериментального воздействия объекты относительно факторных осей - успех и сила образовали четыре семантических "облака", и один объект - сопротивление членов группы - был расположен отдельно относительно всех других объектов.

После экспериментального воздействия объекты относительно факторов "успех" и "сила" образовали три "облака" (речь идет о схематическом изображении сопряженности факторов) и три самостоятельных объекта для анализа формирующего эксперимента по результатам факторного анализа.

В результате экспериментального воздействия в намерениях членов группы экспериментальной группы ПОФ произошли существенные изме-

нения в сторону увеличения всех показателей комплекса межличностных отношений, способствующих повышению социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования. В контрольной группе существенных изменений не произошло. Все изменения, как было указано выше, фиксировались на основе статистического метода "Т- критерия Вилкоксона". Результаты свидетельствуют о том, что в показателях всех компонентов комплекса межличностных отношений членов экспериментальной группы ПОФ сдвиг в значениях произошел в сторону увеличения всех трех важнейших факторов (оценка, сила, активность по методике Ч.Осгуда).

В результате формирующего эксперимента в комплексе межличностных отношений членов экспериментальной группы ПОФ произошли положительные изменения относительно усиления роли факторов "Успех" и "Сила", что свидетельствует о том, что до включения участников в экспериментальную программу социально-психологического воздействия в момент возникновения противоречий, сомнений относительно правомерности действий членов группы в ситуации повышенного риска, некоторые члены группы могли оказывать на группу или лидера давление. В начале программы социально-психологического воздействия члены групп оказывали сопротивление и оценивали возможности тренинга скептически. В представлении членов группы социальная эффективность ГПОФ не связывалась с действием комплекса межличностных отношений.

После экспериментального воздействия у членов экспериментальной группы ПОФ сформировались стойкие намерения поэтапно развивать комплекс межличностных отношений, способствующих социальной эффективности групп. Большинство членов этих групп (85%) стали связывать повышение социальной эффективности ГПОФ с поэтапным направленным воздействием на членов группы. Лидеры группы и большинство членов группы (75%) связывают результативную, успешную деятельность группы в ситуации повышенного риска с учетом всех компонентов комплекса межличностных отношений. Члены экспериментальной группы более склонны к самоуправлению как субъектов поведения в ситуации повышенного риска, чем манипулированию ими со стороны руководителя группы. Возникающие сопротивления, противоречия при принятии групповых решений члены этих групп склонны преодолевать с опорой на свои

возможности, индивидуально-типологические особенности, учитывая полностью интересы другой стороны.

По результатам фрагментарного формирующего эксперимента зафиксировано повышение значимости социальной эффективности групп с повышенной опасностью функционирования. Все члены экспериментальной группы стали оценивать используемые ими приемы социально-психологического воздействия как более конструктивные. Результаты экспертной оценки были подвергнуты математическому анализу, который был проведен с целью обнаружения достоверных результатов в социальной эффективности ГПОФ испытуемых до и после их включения в программу социально-психологического воздействия (табл. 8).

Таблица 8

**Достоверность различий социальной эффективности
ГПОФ до и после эксперимента**

Блоки программ	Экспериментальная группа				Контрольная группа			
	<i>М*</i>		<i>Т</i>	<i>Р</i>	<i>М*</i>		<i>Т</i>	<i>Р</i>
1 этап	65	84	2,854	0,05	64	62	1,534	
2 этап	56	80	3,564	0,05	60	59	1,678	
3 этап	60	70	1,891	0,05	62	60	1,456	
4 этап	40	53	1,432	0,05	50	48	1,678	
5 этап	55	78	1,982	0,05	63	60	1,345	
6 этап	54	63	1,543	0.05	53	52	1,232	

Примечание: М - среднее значение показателя.

Для точной оценки характера изменений поведения участников исследования мы сравнивали результаты изменений на всех шести этапах действия программы социально-психологического воздействия в экспериментальной и контрольной группах ПОФ. Использование статистического метода "Т- критерий Вилкоксона" позволило нам выявить степень достоверности различий в социальной эффективности экспериментальных и контрольных групп ПОФ до экспериментального воздействия и после.

В результате экспериментального воздействия испытуемые в Э группе по сравнению с К группой стали больше уделять внимания вопросам психодиагностики, что выражалось в повышении оценки исходного

уровня межличностных отношений и роли моделирования в этом процессе ($T=2,852$; $p=0,05$).

Следствием повышения роли моделирования комплекса межличностных отношений стало усиление действия первого компонента в структуре целостного комплекса межличностных отношений членов экспериментальной группы ПОФ, что не наблюдалось в контрольных группах на уровне статистически значимых результатов математической обработки результатов исследования.

Как было указано выше, мы изучали проявление комплекса межличностных отношений, который включал эмоционально-коммуникативный, функционально-деятельностный и ценностно-смысловой компоненты. Моделирование межличностных отношений в этих группах осуществлялось, как и предполагалось, с учетом социально-психологических условий: компетентность субъектов управления в вопросах моделирования комплекса межличностных отношений в группе; соответствие технологии, форм, средств управления группой целям, задачам, содержанию, формам и средствам интрагруппового взаимодействия на уровне макро- и микрогрупп; требования к членам этих макро- и микрогрупп: реактивность, высокий уровень профессионализма, повышенная ответственность за результаты деятельности, взаимоподдержка членов группы в процессе выполнения формальных функций; индивидуально-личностные характеристики членов группы: физические ("сильный", "выносливый", "ловкий"); психические ("холерик", "флегматик", "сангвиник"); интеллектуальные ("генератор", "трансформатор", "стабилизатор"); соционические ("дворянин", "купец", "мещанин").

Характерной особенностью рассматриваемых выше исследований межличностных отношений в малых группах является как констатация типов членов групп ПОФ, так и изучение видов межличностных отношений к малым группам. Такая постановка вопроса не привела к узкому подходу в изучаемой проблеме по выявлению влияния комплекса межличностных отношений на социальную эффективность групп с повышенной опасностью функционирования. Проведенное нами конкретное исследование не было направлено на поиск только единственного психологического механизма, которое могло бы дать универсальное объяснение всему, что происходит в социальной группе. В сложной "мозаике" психологических ме-

ханизмов и условий, как нам представляется, с определенной долей вероятности ($p=0,05$) нам удалось выявить основные компоненты моделирования комплекса межличностных отношений в ГПОФ.

В связи с этим задача комплексного изучения наиболее типичных видов межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования действительно представлялась актуальной. Как было выделено в теоретической части исследования, одними из основных требований, предъявляемых к ГПОФ, являются: реактивность, т.е. способность к быстрому изменению параметров функционирования в соответствии с изменяющимися условиями природной и социальной среды; высокий уровень профессионализма; повышенная ответственность за результаты деятельности; взаимоподдержка членов группы в процессе выполнения формальных функций.

Обозначенные требования выдвигались ко всем уровням группового действия: к индивидам как носителям единичных (неделимых) функций; к подгруппам группы как коллегиальным субъектам функционирования; к группе в целом.

Также требования не меняются и в зависимости от типа групп по времени существования, определяемые как временные (Т) или стабильные (S). Соответственно, информационное обеспечение моделирования системы межличностных отношений в ГПОФ строилось с учетом необходимости получения информации по всем присутствующим параметрам.

Оценка эффективности формальной деятельности группы осуществлялась в соответствии с обозначенными выше качествами на основе методов самооценки, экспертной оценки и анализа результатов деятельности. Отображение требований к формальной деятельности в системе межличностных отношений оценивалось по результатам самооценки. Все результаты в совокупности определяли роль указанных компонентов. Следствием действия указанной программы явилось приведение членов экспериментальной группы по сравнению с контрольной в состояние, в котором они проявляли конструктивное отношение к моделированию межличностных отношений в ГПОФ ($p=0,05$).

Испытуемые как субъекты управления в ГПОФ демонстрировали компетентность в вопросах моделирования комплекса межличностных отношений. В целом, на этапе формирующего эксперимента после участия в

программе социально-психологического воздействия по всем показателям, которые были определены на этапе констатирующего эксперимента, в экспериментальных группах произошли существенные изменения, что нельзя сказать о результатах в контрольных группах.

Например, если на этапе констатирующего эксперимента нами была выявлена общая картина количественной и качественной представленности компонентов комплекса межличностных отношений, сформировавшихся в К и Э группах (К1, К2, Э1 и Э2) ПОФ, то на этапе формирующего эксперимента в Э группах были обнаружены ($p=0,05$) существенные положительные изменения. Изучение изменений в комплексе межличностных отношений в Э и К группах ПОФ так же как на этапе констатирующего эксперимента, было направлено на изучение частоты и степени проявления такого компонента, как характеристики субъектов управления группой.

На основе анализа экспериментальных данных формирующего эксперимента можно считать, что у членов Э группы ПОФ как субъектов управления в пределах средних показателей повысились: компетентность в вопросах моделирования межличностных отношений в группе с повышенной опасностью на уровне согласования элементов организации (на 12%); стабилизация формальной среды существования группы (46%); учет особенностей формальной деятельности (сочетания различных методов, стилей руководства, моделей коммуникации в группе (52%).

На этапе формирующего эксперимента нами было выявлено, что согласованность элементов организации проявляется в Э группах в 80% и в К гр. в 69% случаев на среднем уровне (удовлетворительном), и в 16% случаев на высоком (хорошем) уровнях (К-11%). В Э группах снизилась с 22% до 9% неудовлетворительная согласованность элементов организации.

Это привело к снижению роли неформальных связей и ритуализации взаимоотношений. В К группе результаты остались прежними.

В группах, которые были выбраны в качестве Э, было выявлено наибольшее количество нарушения формальных форм и стремление субъектов управления этими группами к постоянной регламентации деятельности групп и ее членов. После проведения социально-психологического воздействия количество этих нарушений снизилось на 45%. В Э группе члены стали намного реже использовать строгую регламентацию деятельности субъектов управления. Результаты снизились от 59% в К до 54% и от 61% до 24% Э группах.

После проведения программы социально-психологического воздействия была выявлена более высокая степень прогнозируемости среды в 85% случаев в К и 97 % Э группах. Налицо существенные изменения в Э группах.

Как было отмечено выше, особенности формальной деятельности лидера группы определялись по умению распределять лидерские полномочия и их делегирование членам группы. Если до формирующего эксперимента в К и Э группах в 58% случаев преобладало объективное, а в 42% случаев субъективное разделение лидерских функций, то после в К группах изменений не произошло, а в Э объективное возросло до 61%, а субъективное - до 71% . Присутствие формальных лидеров в Э группах снизилось, неформальных возросло до 95%. При этом если только в 45% случаев формальный лидер имел статус руководителя подразделения в Э и в 52% - в К группах, то после эксперимента оно стало 31%.

Субъективное разделение лидерских функций (формального и неформального лидера), после эксперимента проявили 52% в Э1 и 54% в Э2 и 35% в К1 и 41% в К2 группах.

Если к авторитарному стилю прибегали 57% субъектов управления в К и 61% в Э группах, то после их стало 58% в К и 34% в Э группах.

Если в целом на этапе констатирующего эксперимента проявили компетентность на высоком уровне 32% членов Э групп, то на этапе формирующего их стало 68%. В контрольных группах существенных изменений не произошло.

После проведения формирующего эксперимента также было проведено обследование на предмет выявления использования лидерами группы различных моделей коммуникации в ГПОВ ("звезда", "кольцо", "сеть"). Было выявлено, что в 95% случаев в Э (численностью до 10 человек) прибегают к модели "звезда" в экстренных случаях. В 83% к модели "сеть" для осуществления быстрой коммуникации. В 34% случаев к модели "кольцо" для объединения усилий группы.

После проведения формирующего эксперимента (на уровне средних показателей) в 95% случаев субъекты управления (всех Э групп) проявляют компетентность в вопросах моделирования комплекса межличностных отношений. Это отмечается в повышении таких показателей, как степень проявления согласования всех элементов организации (56% в К и 84% в Э), стабилизация формальной среды существования группы (45% К и 81% Э),

учет особенностей формальной деятельности (48%-К и 73%-Э), сочетании различных стилей руководства (55%-К и 71%-Э), моделей коммуникации в группе (42%-К и 68%-Э).

В целом, количественные проявления всех показателей первого компонента комплекса межличностных отношений были приведены в качественные показатели и дифференцированы по уровням проявления: высокий, средний, низкий. Все результаты формирующего эксперимента были приведены к одной системе обработки и подсчета. Статистическая обработка параметрических и непараметрических показателей позволила сделать выводы о том, что испытуемые (Э группы), в целом, на более высоком уровне стали проявлять компетентность в вопросах моделирования межличностных отношений. Компетентность членов Э группы снизилась на уровне средних показателей с 52% в Э группах до 48%. Значительно снизилась с 12,5% в Э до 3,5% на низком уровне. Значительно возросла на уровне высоких показателей - с 25,5% до эксперимента до 47,5% - после.

Второй структурный компонент комплекса межличностных отношений, как технологии, средства управления группой, также выявлялся по изучению основных методов руководства лидерами ГПФО. Если до эксперимента в 65% случаев лидеры группы в К и 67% в Э группах прибегают к смешанному методу взаимодействия руководителя с членами группы, то после в К стало - 66%, а в Э - 57%. Если метод последовательного взаимодействия использовался в 13% в К и 14% в Э, то после - 14% и 11% соответственно. Метод параллельного корректирующего взаимодействия использовался после эксперимента в 12% в К и 12% в Э. Метод адаптирующего взаимодействия - в 10% в К и 20% Э. К первому и последнему методу лидеры ГПОФ стали прибегать чаще в силу их гибкости и социальной эффективности.

После проведения формирующего эксперимента также представляли интерес вопросы дифференциации субъектов управления и членов группы по признаку взаимозависимости. Суммативно-индивидуальную деятельность стали чаще (до 91%) использовать в ГПОФ численностью до 10 человек. Возросла координация функций со стороны субъектов управления. Индивидуально-последовательная схема отношений была выявлена в 12% случаев в Э группе. Индивидуально-параллельная структура отношений характерна также для групп численностью до 10 человек, она обнаружена

в 64% в Э группе. Коллегиальная структура отношений характерна для 26% случаев в Э группах.

Исследование на формирующем этапе эксперимента выявило повышение роли личностных качеств членов группы для повышения прочности межличностных отношений. Как и на этапе констатирующего эксперимента, в малочисленных группах прочность отношений ниже, чем в средних (по численности), но выше, чем в "больших" малых группах.

В большинстве Э групп (67%) продолжает доминировать центральный уровень формальной деятельности, как детерминанта социальной эффективности группы. Для успешного осуществления этой области групповых функций несколько снизилась роль авторитарного стиля в 78% К и в 64 %Э группах ($r=0,34$, $p>0,05$). Возросла роль демократического стиля в Э группах до 36% ($r= 0,42$).

В показателях таких обслуживающих функций, как деятельность по планированию рабочего дня и поддержания жизнеспособности группы, результаты "расширяются" до 34% в К и 41% в Э группах. Для реализации этой области более характерен демократический стиль руководства.

Следует также выделить, что на этапе формирующего эксперимента по всем показателям были обнаружены существенные изменения. Достоверные различия в значениях по Т- методу ($T = 1, 143$; $p=0,05$), отражающие различия в поведении испытуемых до и после экспериментального воздействия, свидетельствуют о том, что в результате включения членов Э группы в программу социально-психологического воздействия все компоненты межличностных отношений стали положительно влиять на социальную эффективность ГПОФ.

Анализ самооффективности испытуемых в Э группе показал, что они, по сравнению с контрольной группой, высоко оценивают изменения в комплексе межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования, которые произошли в результате их включения в программу социально-психологического воздействия. Результаты формирующего этапа эксперимента полностью подтверждают соответствие между суждениями испытуемых о влиянии комплекса межличностных отношений на социальную эффективность ГПОФ и уровнем их моделирования.

Достоверные различия в значениях по Т- методу, отражающие различия в проявлении компонентов комплекса межличностных отношений,

их взаимосвязей между собой до и после эксперимента, свидетельствуют о том, что в результате экспериментального воздействия возросла роль моделирования в повышении социальной эффективности ГПОФ. Отсутствие достоверных различий в значениях по Т-методу по всем показателям в контрольной группе свидетельствует об их отсутствии.

В результате участия в программе социально-психологического воздействия у членов Э группы ПОФ отмечена стойкая тенденция повышения социальной эффективности, а у членов К группы изменений нет. Эти положительные изменения свидетельствуют о появлении тенденции к большей предрасположенности проявлять моделирование комплекса межличностных отношений, адекватно отвечающих требованиям ГПОФ. Испытуемые экспериментальной группы после участия в программе тренинга социально-психологического воздействия стали более склонны к моделированию конструктивных межличностных отношений и намерены ориентироваться на них в реальных ситуациях повышенной опасности функционирования. Они также стали демонстрировать себя как субъекты управления групп повышенной опасности функционирования.

В результате участия в программе социально-психологического воздействия у лидеров экспериментальной группы появилась положительная тенденция к снижению авторитарного стиля руководства и возросла роль демократического стиля.

Как было отмечено, на уровне констатирующего эксперимента у большинства испытуемых было обнаружено лишь эмоциональное отношение к вопросам моделирования межличностных отношений в ГПОФ без необходимой рефлексии потребности в этом процессе и большинство членов группы были ориентированы на внешние воздействия, в ущерб внутренним. Позиция субъекта управления моделированием межличностных отношений была не достаточно проявлена. В результате включения испытуемых экспериментальной группы в программу социально-психологического тренинга по социально-психологическому воздействию (в несколько этапов) членов группы ПОФ у них стали отмечаться снижение склонности к нерефлексивному подчинению и развиваться субъектность в системе межличностных отношений. До экспериментального воздействия члены экспериментальной группы в большей степени были склонны к скрытому игнорированию моделирования комплекса межличностных от-

ношений и не осознавали ее роли в повышении социальной эффективности ГПОФ. Следует отметить, что и сама программа социально-психологического воздействия как метод изменения отношения членов экспериментальной группы к моделированию комплекса межличностных отношений является структурированной. Как было отмечено выше, она включала пять компонентов (теоретическая концепция, эмпирические исследования, психотехника, процедуры, направленные на сплоченность группы, научно обоснованная модель социальной эффективности). Программа социально-психологического воздействия осуществлялась поэтапно. Результаты каждого этапа фиксировались и анализировались. На всех этапах были отмечены стойкие результаты повышения показателей по всем блокам программы.

Метод социально-психологического воздействия имел ряд особенностей: наличие процедуры моделирования в группе с повышенной опасностью функционирования с опорой на заданную научно обоснованную модель комплекса межличностных отношений; учет особенностей субъект-субъектного и субъект-объектного взаимодействия и воздействия на членов группы ПОФ; использование теоретически обоснованных и эмпирически подтвержденных приемов воздействия; получение контролируемых результатов по окончании одного, а не нескольких тренингов; учет групповой динамики развития представлений у членов группы о моделировании комплекса межличностных отношений в ГПОФ.

В результате экспериментально зафиксирована стойкая тенденция к снижению склонности членов экспериментальной группы игнорировать роль моделирования межличностных отношений. Это было отражено на этапе формирующего эксперимента как изменение в сторону динамичного, конструктивного развития всех изучаемых компонентов комплекса межличностных отношений у членов экспериментальной группы по сравнению с контрольной.

Таким образом, результаты формирующего эксперимента на уровне статической значимости ($p=0,005$) подтвердили роль моделирования межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ социально-психологических исследований, посвященных проблемам функционирования малых групп, позволил выявить, что объективную основу их социальной эффективности составляют межличностные отношения между членами групп, строящиеся как комплекс разных взаимосвязанных компонентов.

В настоящее время, в связи с событиями в социально-экономической и политической сфере социума, возрос интерес к деятельности групп с повышенной опасностью функционирования. Теоретические и эмпирические исследования показали, что в группах с повышенной опасностью функционирования представляет интерес комплекс эмоционально-коммуникативных, функционально-деятельностных и ценностно-смысловых компонентов межличностных отношений. Эти три группы компонентов определяют структуру и уровни межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования.

Изучение уровней межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования осуществлялось в статическом и динамическом контекстах. В первом случае группа характеризуется стабильностью системы межличностного взаимодействия, основанной на стремлении членов группы к поддержанию социальной эффективности группы. Рассмотрение проблем межличностного взаимодействия в динамическом контексте было связано с возможностью проявления и формирования новых компонентов на базе уже сформированных, компонентов, что создавало возможности перехода одних компонентов межличностных отношений в группе с одного уровня развития на другой. Анализ динамики межличностных отношений в малой группе позволил выявить основные закономерности перехода от одного уровня развития к другому; вскрыть психологические механизмы и социальные условия проявления комплекса компонентов в системе интрагруппового взаимодействия.

Было показано, что при переходе группы от одного уровня развития к другому изменяется наполнение неформальной ролевой специализации в группе, изменяется система лидерства, претерпевают изменения формы, средства и методы межличностного взаимодействия в группах в зависимости от количества участников группового взаимодействия. Вскрытие сущ-

ности, структуры и уровней межличностных отношений в малой группе помогло выявить условия для моделирования комплекса межличностных отношений.

Анализ теоретико-технологических особенностей моделирования комплекса межличностных отношений привел к формулированию основных путей, методов и алгоритмов моделирования. Наиболее перспективными оказались: двухмерная и трехмерная модели ролевой специализации; призматическая модель группы; матричная модель сочетания лидерских особенностей; теории компенсаторного и резонансного взаимодействия и некоторые другие.

Использование пирамидальной (иерархической) модели статусного распределения членов группы при моделировании системы межличностных отношений позволило приблизить результаты теоретического анализа к решению прикладных проблем в группах повышенной опасностью функционирования.

Основным требованием к моделированию комплекса межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования должно быть соответствие этой модели групповым функциям и ее формальной структуре. Считая эту установку базисной, нами проанализированы на ее основе проблемы формального и неформального лидерства, согласованности элементов организации, влияния стиля управления на межличностные отношения в группе, определены трехкомпонентная модель системы межличностных отношений и общения в группе, основы моделирования коммуникативных цепочек и динамических систем межличностного взаимодействия.

Проведенный анализ позволил определить основные социально-организационные условия оптимизации моделирования системы межличностных отношений в малой группе, под которыми мы понимали совокупность определенных характеристик, внешних по отношению к группе объектов или явлений, обеспечивающих формирование в ней социальной эффективности интрагруппового взаимодействия. Эти условия включают в себя: характеристики субъектов управления группой; характеристики технологии, форм и средств управления группой; характеристики формальной деятельности группы; индивидуально-личностные характеристики членов группы.

Комплекс интегративных компонентов межличностных отношений в группе повышенной опасности функционирования включает в себя: эмоционально-коммуникативный, функционально-деятельностный и ценностно-смысловой. Комплекс межличностных отношений в группах повышенной опасности функционирования включает следующие компоненты: компетентность субъектов управления в вопросах моделирования межличностных отношений в группе; соответствие технологии, форм, средств управления группой интрагрупповому взаимодействию; требования к членам этих групп: реактивность, высокий уровень профессионализма, повышенная ответственность за результаты деятельности, взаимоподдержка членов группы в процессе выполнения формальных функций; индивидуально-личностные характеристики членов группы: физические; психические; интеллектуальные; соционические.

Успешное моделирование предполагает изучение взаимосвязи между компонентами комплекса межличностных отношений в группах повышенной опасности функционирования.

Разработанная нами модель комплекса межличностных отношений ориентирована на повышение социальной эффективности групп повышенной опасности функционирования. Социальную эффективность группы повышенной опасности функционирования определяют внешние и внутренние факторы.

Внутренними условиями функционирования разработанной нами модели межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования являются отношения к членам этих групп как субъектам управления. Выделяя в качестве значимого внутреннего условия наличие целостного комплекса межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования, мы исходили из убеждения, что ее социальная эффективность непосредственно зависит от взаимосвязи и взаимообусловленности всех компонентов.

В ходе организации опытно-экспериментальной работы по проверке эффективности разработанной нами модели комплекса межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования были выявлены социально-организационные условия, обеспечивающие функционирование всех описанных компонентов в целостности. На этапе констатирующего эксперимента установлены количественные и качественные по-

казатели компонентов всего комплекса межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования, взаимосвязи между отдельными компонентами.

На этапе формирующего эксперимента выявлено влияние программы социально-психологического воздействия на осознание членами группы с повышенной опасностью функционирования роли моделирования комплекса межличностных отношений в повышении социальной эффективности этих групп.

Метод социально-психологического воздействия имел ряд особенностей: наличие процедуры моделирования в группе с повышенной опасностью функционирования с опорой на заданную научно обоснованную модель комплекса межличностных отношений; учет особенностей субъект-субъектного и субъект-объектного взаимодействия и воздействия на членов группы ПОФ; использование теоретически обоснованных и эмпирически подтвержденных приемов воздействия; получение контролируемых результатов по окончании одного, а не нескольких тренингов; учет групповой динамики развития представлений у членов группы о моделировании комплекса межличностных отношений в ГПОФ.

Специфическая особенность метода социально-психологического воздействия проявлялась в приоритете воздействия на социальную эффективность группы над внутригрупповым взаимодействием. Метод позволял осуществлять воздействие на намерения и сознание членов группы ПОФ с опорой на научно обоснованную модель комплекса межличностных отношений в ней.

В результате экспериментального воздействия зафиксировано, с одной стороны, снижение игнорирования роли моделирования комплекса межличностных отношений, а с другой стороны - наблюдаемое изменение отношения к моделированию, которое проявляется в повышении уровня всех компонентов комплекса и установлению между ними более тесных связей. Установлено, что изменение отношения к моделированию комплекса межличностных отношений в ГПОФ сопровождается переконструированием в комплексе социально-организационных условий комплекса межличностных отношений в соответствии с заданной моделью.

Основные итоги исследования можно сформулировать следующим образом:

1. Разработанная программа социально-психологического воздействия оказала существенное влияние на развитие эмоционально-коммуникативных, функционально-деятельностных и ценностно-смысловых компонентов межличностных отношений.

2. Выявлено, что при переходе группы от одного уровня развития к другому изменяется наполнение неформальной ролевой специализации в группе, изменяется система лидерства, претерпевают изменения формы, средства и методы межличностного взаимодействия в группах в зависимости от количества участников группового взаимодействия.

3. Реализация программы социально-психологического воздействия позволила значительно повысить уровень компетентности субъектов управления в вопросах моделирования межличностных отношений в группе, интрагрупповое взаимодействие и сплочение. Также повысился уровень требований членов группы друг к другу, таких, как: реактивность, высокий уровень профессионализма, повышенная ответственность за результаты деятельности, взаимоподдержка членов группы в процессе выполнения формальных функций.

Итоги проведенной экспериментальной работы позволяют очертить направления дальнейших исследований в области деятельности групп с повышенной опасностью функционирования. Наиболее актуальными вопросами, требующими дальнейшего исследования, на наш взгляд, являются: 1) изучение факторов социально-психологической совместимости и срабатываемости членов подобных групп в целях их комплектования и подбора; 2) исследование эффективности деятельности групп с повышенной опасностью функционирования с учетом специфики их труда; 3) разработка конкретных методов и психотехнологий подготовки ГПОФ к деятельности в экстремальных условиях; 4) разработка методов коррекции и реабилитации членов ГПОФ после выполнения ими своих профессиональных функций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды/ К.А. Абульханова - М: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО "Модек", 1999.- 224 с.
2. Аванесов В.С. Тесты в социологическом исследовании / В.С. Аванесов. - М.: Наука, 1982.-196 с.
3. Авдеев В.В. Социально-психологическое исследование согласованности функционально-ролевых ожиданий в группах: автореф.дис.к.психол.н. / В.В. Авдеев. - М., 1979.- 21 с.
4. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. - М.: МГУ, 1990. - 239с.
5. Акопов Г.В. Российское сознание: историко-психологические очерки / Г.В. Акопов. - Самара: СамГПУ, 1999. - 74 с.
6. Алашеев С.Ю. Неформальные отношения в процессе производства: "взгляд изнутри" / С.Ю. Алашеев // СОЦИС.-1995.-№2.-С.12-19.
7. Алексахин А.Т. Научные основы военного обучения / А.Т. Алексахин. - М.: Воен. акад. им. М.В.Фрунзе, 1983. - 238с.
8. Аллахвердова О.В. Комплекс методов групповой психодиагностики для комплектования малых групп / О.В. Аллахвердова, А.Н. Доценко, И.И. Степанова // Методики исследования и диагностики функционального состояния и работоспособности человека-оператора в экстремальных условиях.- М.: ИПАН СССР, 1989. - С.101-118.
9. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. - М.: Аспект-пресс, 1996. -358с.
10. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. - Л.: ЛГУ, 1969. - 339с.
11. Ансофф И. Стратегическое управление: сокр. пер. с англ. / И. Ансофф; науч.ред. и авт.предисл. Л.И.Евченко. -М.:Экономика, 1989.-519с.
12. Антипина Г.С. Теоретико-методологические проблемы исследования малых социальных групп / Г.С. Антипина. - Л., 1982.
13. Арутюнян М.Ю. Обратная связь в системе восприятия человека человеком / М.Ю. Арутюнян, Л.А. Петровская // Психология межличностного познания (под ред. А.А.Бодалева). - М., 1981.- С.42-53.

14. Асмолов А.Г. Основные принципы психологического анализа в теории деятельности/ А.Г. Асмолов // Вопр.психологии.-1982.-№2.- С.14-27.
15. Атаманчук Г.В. Энциклопедия управленческих знаний/ Г.В. Атаманчук. - М.: Экономика, 2000.- 302с.
16. Багрецов С.А. Методика определения неофициального лидера в коллективе операторов/ С.А. Багрецов // Проблемы оптимизации подготовки и деятельности военных специалистов. Часть 9. - Минск: МВИЗРУ, 1986. -С.107-113.
17. Багрецов С. А. Получение показателей (синтез моделей) профессионального соответствия на основе агрегирования оценок профессионально важных качеств/ С.А. Багрецов // Теоретические основы и методы совершенствования управления подготовкой военных специалистов / ред. А.И.Захаров, В.А. Чигирев. - Л.: МО, 1990. - С.331-490.
18. Багрецов С.А. Построение адаптивных организационных структур систем оперативного управления: дис.докт. технич. наук / С.А. Багрецов. - СПб., 1996.
19. Багрецов С.А. Профессиональный отбор военных специалистов (вопросы проектирования систем) / С.А. Багрецов, И.П. Горелов. - СПб.: ПВУРЭ ПВО, 1995.-31с.
20. Багрецов С.А. Аппаратные и программные средства анализа нечеткой информации в процессе социально-психологической диагностики / С.А. Багрецов, А.Г. Ермаков // Совместная деятельность в условиях социально-экономических изменений. - М.: ИП РАН, 1997. - С.106-115.
21. Бенис У. Теория группового развития // Современная зарубежная социальная психология: тексты/ У. Бенис, Г. Шепард; под ред. Г.М.Андреевой, Н.Н.Богомоловой, Л.А.Петровской. - М., 1984. -С.142-161.
22. Берн Э. Лидер и группа. О структуре организаций и групп/ Э. Берн. - Екатеринбург: ЛИТУР, 2001. - 320с.
23. Бернштам А.М. Социально-психологический критерий малой группы и измерение этапов ее развития: автореф.дис...к.психол.н. / А.М. Бернштам. - Л.,1982. -21с.
24. Блинов А.П. Организация и методика боевой подготовки: учебник для вузов/ А.П. Блинов, А.И. Бондарчук, В.Г. Булавчик; под ред. В.И.Зуба. - М.: Воениздат, 1990.-212с.

25. Бодалев А.А. Восприятие и понимание человека человеком / А.А. Бодалев. - М., МГУ, 1995.-216с.
26. Бодров В.А. Оценка психологической совместимости летных экипажей / В.А. Бодров, Н.В. Третьяков // Психологический журнал. - 1990. - №3. - Т. 11.- С.50-58.
27. Бодров В.А. Психологическая диагностика уровня сплоченности летных экипажей/ В.А. Бодров, Н.Ф. Лукьянова //Психол.журн. - 1982.- Т.3.- N 5.- С.123-133.
28. Брушлинский А.В. Психология субъекта: индивида и группы (часть I) / А.В. Брушлинский // Психол.журнал.- 2002.- Т.23.- №1. - С.71-80.
29. Верховин В.И. Затратно-компенсационные модели трудового поведения / В.И. Верховин // СОЦИС. - 1993. - №2. - С. 108-116.
30. Вилюнас В.К. Теория деятельности и проблемы мотивации/ В.К. Вилюнас // А.Н.Леонтьев и современная психология. - М.,1983.- С.191-200.
31. Волочков А.А. Ценностная направленность личности как выражение смыслообразующей активности / А.А. Волочков, Е.Г. Ермоленко // Психол. журнал.- 2004. - Т.25.-№2.-С.17-33.
32. Винокуров Л. Организационная психология: хрестоматия/ Л. Винокуров, И. Скрипюк. - СПб: Питер, 2000 - 512с.
33. Военная педагогика и психология / А.В.Барабанщиков и др. - М.: Воениздат, 1986. - 239с.
34. Волков И.П. Деятельность: структура и регуляция / И.П. Волков, Ю.В. Микадзе, Г.Н. Солнцева // Психол. анализ. - М.,1987. -216с.
35. Волков Э.И. Дисциплина как социальный регулятор и вид организационных отношений: автореф. дис.канд.филос.наук/ Э.И. Волков. - Свердловск: УГУ, 1988. - 20с.
36. Гвишиани Д.М. Организация и управление/ Д.М. Гвишиани. - М., 1972.
37. Гирфанов А.С. Основы психологии управления воинским подразделением/ А.С. Гирфанов, Ю.В. Слюсарев. - Петродворец: ВВМУРЭ им. А.С.Попова, 1990.-66с.
38. Глоточкин А.О. Методика формирования малых групп с учетом межличностных и операционных аспектов взаимодействия операторов / А.О. Глоточкин, Г.В. Ложкин, В.В. Спасенников // Психологический журнал. - 1986.-№1.-Т.7.-С.22-29.

39. Головаха Е.И. Структура групповой деятельности (Методологический аспект исследования): автореф. дис...к.филос.н. / Е.И. Головаха. - Киев, 1977. - 24с.
40. Головачев Б.В. Высокоstatusные группы: штрихи к социальному портрету / Б.В. Головачев, Л.Б. Косова // СОЦИС. - 1996. - №1. - С.45-51.
41. Горбатенко А.С. Методика определения структуры малой группы с помощью формализованного анализа межличностных выборов / А.С. Горбатенко, Т.М. Горбатенко // Вопросы психологии. - 1984. - №4. - С. 112-117.
42. Григорьева Т.Г. Основы конструктивного общения: хрестоматия / Т.Г. Григорьева, Т.П. Усольцева - Новосибирск: Новосиб.ун-та; М.: Совершенство, 1997. - 198 с.
43. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. - СПб., ПИТЕР, 2003. - 464с.
44. Гулевич О.А. Изучение эффектов межгруппового восприятия / О.А. Гулевич, А.Н. Онучин // Вопросы психологии. - 2002. - №3. - С. 132-145.
45. Дикая Л.Г. Отношения человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования / Л.Г. Дикая, А.В. Махнач // Психол.журнал. - 1996. - №3. - С.13-48.
46. Джавелл Л. Организационная психология: учебник / Л.Джавелл. - СПб: Питер, 2000. - 560с.
47. Джонсон Д. Процессы управления стратегическими изменениями / Д. Джонсон // "Управление изменением": хрестоматия. - М.: МЦДО "ЛИНК", 1996. - С.55-61.
48. Дикарева А.А. Социология труда / А.А. Дикарева, М.И. Мирская. - М., 1989. - 304 с.
49. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология: учебное пособие для высших учебных заведений / Г.Г. Дилигенский - М.: Новая школа, 1996. - 352.
50. Дилтс Р. Моделирование с помощью НЛП / Р. Дилтс. - СПб.: Питер, 2000. - 224с.
51. Донцов А.И. Психологические основы интеграции коллектива: автореф. докт. дис. / А.И. Донцов. - М.: 1988. - 34 с.
52. Донцов А.И. Психология коллектива (Методол. пробл. иссл.): учебное пособие / А.И. Донцов. - М.: Моск. ун-та, 1984. - 208 с.

53. Донцов А.И. Теоретические принципы и опыт экспериментального исследования групповой сплоченности: автореф. дис. ... канд.психол.н. / А.И. Донцов. - М., 1975.-25с.
54. Донцов А.И. Социальный контекст как фактор взаимодействия меньшинства и большинства / А.И. Донцов, Н.Ю. Токарева //Вопросы психологии. - 1998. - №3. - С. 115-123.
55. Доценко Е.Л. Психология манипуляций/ Е.Л. Доценко. - М., 1997. - 322с.
56. Дружинин В.В. Введение в теорию конфликта / В.В. Дружинин, А.С. Конторов, М.О. Конторов. - М.: Радио и связь, 1989. - 285с.
57. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин. - СПб.: Питер, 2001. - 320 с.
58. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ, 1997. - 607 с.
59. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2000. - 368с.
60. Жоль К.К. Социология: учебник / К.К. Жоль. - М.: Высшая школа, 2000. - 200с.
61. Жуков В.И. Что такое ИРЧП? К вопросу о "человеческом потенциале" / В.И. Жуков // СОЦИС.-1996. - №4.-С.101-112.
62. Жуков Ю.М. Диагностика и развитие компетентности в общении: практическое пособие / Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растянников. - Киров: ЭННОМ, 1991.-95с.
63. Журавлев А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом // Психологический журнал. - 1983.-№1.-С.57-67.
64. Журавлев А.Л. Социальная психология личности и малых групп: некоторые итоги исследования. / А.Л. Журавлев //Психол.журн.- 1993.- Т. 14, №4.- С. 4-15.
65. Журавлев А.Л. Имитационное моделирование групповой деятельности операторов / А.Л. Журавлев, В.Ф. Рубахин., Ю.А. Субботин // Психология и математика. - М: Наука, 1983. - 288с.
66. Журавлев А.Л. Управленческое взаимодействие в бригадах с различным типом совместной деятельности/ А.Л. Журавлев, Н.П. Фролова // Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда. - М.:Наука, 1987.-214 с.

67. Забелин П.В. Основы стратегического управления: учеб. пособие. / П.В. Забелин, Н.К. Моисеева. - М.: Маркетинг, 1998. - 195с.
68. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта / А.Г. Здравомыслов. - 3-е изд., перераб., доп. - М.: Аспект Пресс, 1996. - 317с.
69. Зинченко Г.П. Социология госслужбы / Г.П. Зинченко // СОЦИС. - 1994. - №11. - С.142-144.
70. Зиммель Г. Человек как враг / Г. Зиммель // Социологический журнал. - 1994.- №2. - С.114-119.
71. Знаков В.В. Самопознание субъекта / В.В. Знаков, Е.А. Павлюченко // Психол. журнал. - 2002.- Т.23.- №1. - С.31-41.
72. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире / В.Н. Иванов. - М., Н.Новгород: Изд-во Волго-Вят. акад. гос. службы, 1996. - 194с.
73. Иванова Т.А. Групповая динамика, вызванная внешним воздействием / Т.А. Иванова, В.В. Иванов. - М.: РХТУ. - 1993. - Деп. в ИНИОН, № 35233 - 16с.
74. Иванова Т.А. Конструктивность и деструктивность групповой динамики, вызванной внешним воздействием / Т.А. Иванова, В.В. Иванов. - Красноярск: Полиграфмет, 2000.- 48с.
75. Иванченко В.Н. Установки личности и противоправное поведение / В.Н. Иванченко, А.Г. Асмолов, С.Н. Ениколопов// Вопр.психологии. - 1991.- N 2.- С.97-102.
76. Ильенков Э.В. Единство / Э.В. Ильенков // Философская энциклопедия. - М.,1962. - Т.2.- 576с.
77. Имедадзе И.В. Проблема полимотивации поведения / И.В. Имедадзе // Вопр.психологии.- 1984.-N 5.- С.87-97.
78. Каган М.С. Человеческая деятельность (Опыт системного анализа) / М.С. Каган. - М.: Политиздат, 1974.-328 с.
79. Казиев В.М. Введение в системный анализ и моделирование. <http://www.kbsu.ru/~sage/imoas/kaziev>, 2001.
80. Карандашов В.О. Социальная коммуникация как фактор формирования ценностных ориентаций военнослужащих/ В.О. Карандашов - СПб.: МО, 1993. - 129с.

81. Караяни А.Г. Активное социально-психологическое обучение как средство сплочения воинских подразделений/ А.Г. Караяни - М.: ГАВС, 1992. - 42с.

82. Караяни А.Г. Обеспечение социально-психологической устойчивости воинских подразделений: автореф. дис... канд. психол. наук/ А.Г. Караяни - М.: ГА ВС, 1993.-17с.

83. Караяни А.Г. Социально-психологическая устойчивость воинских коллективов / А.Г. Караяни // Сб. статей адъюнктов академии. - М.: ГАВС, 1993. - С. 16-32.

84. Карпов А.В. Структурно-функциональная организация процессов принятия групповых решений/ А.В. Карпов // Вопросы психологии.-2004.- №1.- С. 126-136.

85. Кемеров В.Е. Введение в социальную философию: уч. для вузов/ В.Е. Кемеров. – СПб.: Академический проект, 2000.-314с.

86. Китов А.И. Психология управления: учебник для слушателей Акад. МВД СССР / А.И. Китов. -М: АМВД СССР, 1979.-521с.

87. Ковалев А.Г. Психология личности / А.Г. Ковалев. - М., 1999.

88. Козубовский В.М. Оценка сплоченности боевых расчетов/ В.М. Козубовский // Проблемы оптимизации подготовки к деятельности военных специалистов. Часть 7. - Минск: МВИЗРУ, 1985. - С. 102 - 106.

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

90. Колпакова Л.М. Психологические механизмы формирования межличностных отношений в диаде "учитель- ученик" в условиях педагогической деятельности (на примере старших школьников): дисс.канд. психол. наук / Л.М. Колпакова. - Казань, 1997. - 147с.

91. Косова Л.Б. Динамика ценностных ориентации: анализ результатов эмпирического исследования/ Л.Б. Косова // СОЦИС. - 1994. - №2. - С. 114-118.

92. Котляревский Г.М. Тип личности и предпочитаемый стиль руководства: автореф...канд. психол. наук / Г.М. Котляревский. - М., 1993. - 18с.

93. Краткий словарь по социологии / под общ.ред. Д.М. Гвишиани, Н.И.Лапина; сост. Э.М.Коржева, Н.Ф.Наумова.- М.:Политиздат,1988.- 479с.

94. Кричевский Е.Л. Если Вы - руководитель: Элементы психологии менеджмента в повседневной работе/ Е.Л. Кричевский. - М.: Дело, 1993. - 348с.

95. Кричевский Е.Л. Психология малой группы/ Е.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская - М.: МГУ, 1991.-203с.
96. Кроник А.А. Методика экспериментального исследования взаимопонимания в диаде / А.А. Кроник // Психол.журнал. – М., 1985.-Т.6.- С.124-130.
97. Крылов В.Ю. Кибернетические модели и психология/ В.Ю. Крылов, Ю.И. Морозов. - М.:Наука,1984.-176с.
98. Кулиев Т.А. Руководитель и коллектив: взаимодействие/ Т.А. Кулиев, В.Б. Мамедов. - М.: Знание, 1990.-63с.
99. Куницына В.Н. Трудности межличностного общения: автореф. дисс... докт. психол. н. / В.Н. Куницына. – СПб., 1991. -30с.
100. Левашов В.К. Устойчивое развитие общества: парадигмы, модели, стратегия / В.К. Левашов. - М.: Academia, 2001. - 175 с.
101. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. - М., 1977. - 320с.
102. Леонтьев А.А. Психология общения / А.А. Леонтьев. - Тарту, 1974.-219с.
103. Леонтьев Д.А. Психология смысла / Д.А. Леонтьев. - М.: Смысл, 2003. - 384с.
104. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии / Б.Ф. Ломов // Психол. журн. -1981.- Т.2.- N 5.- С.3-22.
105. Ломов Б.Ф. Общение как проблема общей психологии / Б.Ф. Ломов. -М.:Наука,1975.-С.124-135.
106. Ломов Б.Ф. Проблема общения в психологии / Б.Ф. Ломов. -М.: Наука, 1981.- С.3-23.
107. Лох К.В. Особенности взаимосвязи характеристик малой группы и эффективности ее деятельности в различных условиях (на материале горноспасательной службы): автореф.дис.к.психол.н. / К.В. Лох. - Ярославль, 2001.-27 с.
108. Лунев Ю.А. Социально-психологические факторы детерминации поведения группы в межгрупповом взаимодействии: автореф. дис.канд.психолог.наук / Ю.А. Лунев. -М., 1991.-22с.
109. Львов Д. Е. Активное социально-психологическое воздействие как метод изменения адаптивного поведения дистрибьютеров: автореф. дис.канд.психолог. наук / Д.Е. Львов. - Ярославль, 2002.-26с.

110. Майерс Д. Социальная психология/ Д. Майерс. - СПб.: Питер, 1999. -688 с.
111. Макаревич В.Н. Групповая работа как метод конструктивной социологии (статья первая) / В.Н. Макаревич // СОЦИС. - 1993. - №10. - С.74-80.
112. Макаревич В.Н. Групповая работа как метод конструктивной социологии (статья вторая) / В.Н. Макаревич // СОЦИС. - 1993. -№11. -С.90-94.
113. Макаров М.Г. Сложность и вариативность категорий диалектики / М.Г. Макаров. -Л.: Наука, 1988.-182с.
114. Менегетти А. Психология лидера / А. Менегетти - М.: Онтопсихология, 2001. -208с.
115. Математические методы в социологии. - СПб.: СПф ГАСБУ, 1993.- 1,5п.л.
116. Милграм С. Эксперимент в социальной психологии / С. Милграм. - СПб.: Питер, 2000. - 336 с.
117. Минцберг Г. Школы стратегий/ Г. Минцберг, Б. Альстренд , Дж. Лэмпел. – СПб.: Питер, 2000. - 336с.
118. Моделирование социальных процессов: учебное пособие. -СПб.: СПф ГАСБУ, 1993. - 2,5 п.л.
119. Молл Е.Г. Планирование своей карьеры руководителем/ Е.Г. Молл // Вопросы психологии.-1998.- №3.- С. 85-91.
120. Монусова Г.А. Внутрифирменная мобильность и "закрытые" группы / Г.А. Монусова, Н.А. Гуськова // СОЦИС. - 1996. - №2. - С. 13-19.
121. Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе / Дж. Морено. -М., 1958.-289 с.
122. Мостовая И.В. Социальное пространство: эвристика математического моделирования / И.В. Мостовая, Г.А. Угольников // Социологические исследования. - 1999. - №3.
123. Мясичев В.Н. Личность и неврозы / В.Н. Мясичев. - Л.: ЛГУ, 1960.- 426 с.
124. Надирашвили Ш.А. Понятие установки в общей и социальной психологии / Ш.А. Надирашвили. -Тбилиси: Менциереба, 1974.-172 с.

125. Неймер Ю.Л. Сплоченность как характеристика первичного коллектива и ее социологическое измерение / Ю.Л. Неймер // Социолог.иссл.-1975.- N 2.-С.154-164.
126. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективной деятельности коллектива / Р.С. Немов. -М.:Педагогика,1984.-200 с.
127. Никандров В.В. Метод моделирования в психологии / В.В. Никандров. - СПб.: Речь, 2003.-55с.
128. Новиков А.И. Влияние организации совместной деятельности и общения на развитие временных юношеских коллективов: автореф.дис...к.психол.н. / А.И. Новиков. -М.,1982.-20с.
129. Ньюком Т.М. Социально-психологическая теория: интеграция индивидуального и социального подходов / Т.М. Ньюком // Современная зарубежная социальная психология. -М.: Изд. Моск. ун-та, 1984.-С. 16-31.
130. Общая психология /под ред. А.В.Петровского.-М.:Просвещение, 1986.-464 с.
131. Организационное поведение в таблицах и схемах / под науч. ред. д.э.н. Г.Р. Латфуллина, д.э.н. О.О. Громовой. - М.: Айрис-пресс, 2002. -288 с.
132. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практики: учеб.пособие для вузов / А.Б. Орлов. -М.: Academia, 2002. - 272 с.
133. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив/ А.В. Петровский -М.:Политиздат,1982.-255 с.
134. Петровский А.В. О некоторых феноменах межличностных взаимоотношений в коллективе / А.В. Петровский //Вопр. психологии.- 1976.- N3.- С. 16-25.
135. Петровский А.В. Размер группы как социально-психологическая проблема / А.В. Петровский, М.А. Туревский // Вопр.психологии.-К.,1979.- К 2.- С.36-46.
136. Петровский А.В. Социальная психология коллектива / А.В. Петровский, В.В. Шпалинский. -М.:Просвещение,1978.- 176 с.
137. Петровский В.А. Теоретическая психология / В.А. Петровский, М.Г. Ярошевский. -М: Академия, 2001. - 496с.
138. Платонов К.К. Общие проблемы теории коллективов и групп / К.К. Платонов // Коллектив и личность. - М.: Наука, 1975.

139. Подоляк Я.В. Личность и коллектив: психология военного управления / Я.В. Подоляк. - М.: Воениздат, 1989. - 349с.
140. Подоляк Я.В. Практические вопросы военной психологии / Я.В. Подоляк. -М.:Воениздат,1987.-151 с.
141. Покровский Н.Е. Мир организаций и организация социального мира / Н.Е. Покровский // СОЦИС. - 1997. - №1. - С. 140-142.
142. Полозова Т. А. Межличностный конфликт в группе (теоретические принципы и опыт экспериментального исследования): автореф. дисс... к. психол. н. / Т.А. Полозова. –М., 1980. - 18с.
143. Пригожий А.И. Современная социология организаций / А.И. Пригожий. - М: Интерпракс, 1995.
144. Пригожий А.И. Современная социология организаций: учебник / А.И. Пригожий. - М.: Интерпракс, 1995. - 296с.
145. Пригожий А.И. Социальная организация / А.И. Пригожий. - М.: МГУ, 1980. -124с.
146. Робер М.А.. Психология индивида и группы / М.А. Робер, Ф. Тильман -М.:Прогресс,1988.-256 с.
147. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. - СПб.: Питер, 2003.-512с.
148. Сарычев С.В. Надежность группы в напряженных и экспериментальных ситуациях совместной деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук / С.В. Сарычев. -Воронеж: ВПН, 1993. - 17с.
149. Свенцицкий А. Л. Социальная психология в трудах отечественных психологов / А.Л. Свенцицкий. – СПб.: Питер, 2000. - 512с.
150. Серебрянников В.В. Военная социология: опыт и проблемы / В.В. Серебрянников // СОЦИС. - 1993. - №12. - С.20-32.
151. Симагин Ю.А. Стиль руководства и эффективность деятельности научных групп / Ю.А. Симагин // Социс. - 1996. - №3. - С.129-133.
152. Синягин Ю.В. Взаимосвязь успешности групповой деятельности и личностных особенностей членов группы: автореф.дис.к.психол.н. / Ю.В. Синягин. -М.,1981.-21с.
153. Слепенков И.М. Основы теории социального управления: учеб. пособие для вузов/ И.М. Слепенков, Ю.П. Аверин. -М.: Высш. школа, 1990. - 301с.

154. Смирнов Э.А. Теория организации: учебное пособие / Э.А. Смирнов. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 248с.
155. Смирнов Э.А. Управленческие решения/ Э.А. Смирнов. -М.: ИНФРА-М, 2001. - 264с.
156. Смирнова Е.Э. Социальная норма и возможности ее измерения / Е.Э. Смирнова, В.Ф. Курлов, М.Д. Матюшкина // Социологические исследования. -1999.-№1.
157. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М.Прохоров. - 2-е изд.- М.:Сов.энциклопедия, 1983.-1600 с.
158. Социальная психология: краткий очерк / под общ. ред. Г.П.Предвечного и Ю.А. Шерковина. - М.: Политиздат, 1975. - 320 с.
159. Социальные аспекты теории экономической эффективности. - М: Ин-т экономики РАН, 1993. - 77с.
160. Социология. Наука об обществе: учебное пособие / под общ. ред. проф. В.П.Андрущенко, проф. Н.И.Горлача. - Харьков: Ин-т востоковедения и междун. отнош., 1996. - 688с.
161. Спасенников В.В. Выбор оптимального варианта комплектования малых групп с учетом совместимости и срабатываемости / В.В. Спасенников// Социально-психологические методы практической работы в коллективе: диагностика и воздействие. - М.: ИП АН СССР, 1990. - С.46-58.
162. Спасенников В.В. Комплектование малых групп на основе учета взаимосвязи показателей качества профессиональной подготовки и групповыми социометрическими индексами / В.В. Спасенников // Методы и технические средства психологической диагностики. - М.: ИП АН СССР, 1988. -С.154-158.
163. Субочева О.Н. Субъектность производственного коллектива / О.Н. Субочева // СОЦИС.-1993.-№11.-С.18-21.
164. Сушков Н.П. Социально-психологическая теория Дж. Тернера / Н.П. Сушков // Психол.журн.- 1993.- Т.14.- №3.- С. 115-125.
165. Съедин С.И. Некоторые вопросы сплочения воинских коллективов / С.И. Съедин // Новые исследования в психологии. - М.,1981.- N 2.-С.98-101.
166. Тадевосян Э.В. Социология: учебное пособие / Э.В. Тадевосян.- М.: Знание, 1998.-272с.

179. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. - СПб.: Питер, 2001.-608 с.
180. Чалдини Р. Психология влияния / Р. Чалдини. – СПб.: Питер, 2000. - 272с.
181. Чернышев А.С. Социально-психологические основы организованности первичного коллектива (на материале исследования молодежных групп и коллективов): автореф. дис.док. психол.н. / А.С. Чернышев.- М., 1980.-46 с.
182. Чернышев А.С. Генезис группового субъекта деятельности / А.С. Чернышев, Т.И. Сорьянинова // Психол.журн.- 1990.- Т.11.- №2.- С. 7-15.
183. Чудновский В.Э. Психологические составляющие оптимального смысла жизни / В.Э. Чудновский //Вопросы психологии.- 2003.- №3. - С.3-14.
184. Шайхелисламов Р.Ф. Моделирование процесса управления в автоматизированных образовательных системах/ Р.Ф. Шайхелисламов, Ю.С. Иванов. - Казань: Казан. ун-та, 2000. - 176с.
185. Шакуров Р.Х. Личность: функциональный подход / Р.Х. Шакуров // Профессиональное образование. – Казань,1999. - № 4(17).-С. 41-48.
186. Шакуров Р.Х. Психология руководства педагогическим коллективом: учебное пособие для педвузов / Р.Х. Шакуров.- М.: Магистр, 1995.- 184 с.
187. Шакуров Р.Х. Психология смыслов: теория преодоления / Р.Х. Шакуров //Вопросы психологии.- 2003.- №5. - С.- 18.
188. Шакуров Р.Х. Функции межличностных отношений / Р.Х.Шакуров // Профессиональное образование. – Казань, 1999. - № 1(14).-С. 33-40.
189. Шевандрин Н.И. Выявление уровня развития группы на основе ее ценностно-ориентационного единства: автореф. дис....канд.психол.наук/ Н.И. Шевандрин. -М., 1990. -28с.
190. Шпалинский В.В. Соотношение реальных и социометрических выборов в группах разного уровня развития / В.В. Шпалинский // Новые исследования в психол.- 1980.-N1.-С.63-65.
191. Штроо В.А. Защитные механизмы: подлинности к группе / В.А. Штроо // Вопросы психологии.- 1998.- №4.- С. 54-61.
192. Шибутани Т. Социальная психология / Т. Шибутани. - М., 1999. - 535с.
193. Щербина В.В. Современные концепции структурных изменений в организациях / В.В. Щербина, Е.П. Попова // СОЦИС. - 1996. - №1. - С.98-107.

194. Эшби У.Росс Конструкция мозга / У.Росс Эшби. -М.:Мир, 1964.-411 с.
195. Юдин Б.Г. Процессы самоорганизации в малых группах / Б.Г. Юдин // Системные исследования: ежегодник. - 1969. - С.193-201.
196. Ядов В.А. Методология и процедуры социологических исследований / В.А. Ядов. - Тарту: Тартус.ун-та,1968. - 205с.
197. Ядов В.А. Социологические исследования. Методология. Программа. Методы / В.А. Ядов. - М.: Наука, 1987.-245 с.
198. Якобсон П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека / П.М. Якобсон. -М.: Просвещение, 1969.-317 с.
199. Янтовская Ю.В. О соотношении реальных и социометрических выборов в совместной учебно-трудовой деятельности / Ю.В. Янтовская // Измерения в исследовании проблем воспитания.- Тарту, 1973.
200. Bales R.E. Adaptive and integrative change as sources of strain in social psychology / R.E. Bales.- N.Y., 1958.
201. Bandura A. Special-learning theory of identification processes / A. Bandura // Golsin D.A. (ed.) Handbook of socialization theory and research. Rand McNally Coll. Publ. -1973.- P. 213-261.
202. Cartwright D. The nature of group cohesiveness / D. Cartwright // Group dynamics. Research and theory.- N.Y., 1968.
203. Cattell R.B. New concepts for measuring leadership in terms group synchronicity. / R.B. Cattell.-Hum.Relat, 1951.- V.4.
204. Collins B.E. Group structure / B.E. Collins, B.H. Raven // The handbook of social psychology.- Reading, Mass., 1969.- V. 4.
205. Deutsch M. The effects of cooperation and competition upon group process / M. Deutsch // D.Cartwright and A.Zander (eds.) Group Dynamics. - N.Y., 1968.-P.467-468.
206. Deutsch M. The resolution of conflict: constructive and destructive processes / M. Deutsch. - New Haven and London, 1973. - P.49.
207. Gibb C.A. Leadership / C.A. Gibb // The handbook of social psychology. -Reading, Mass., 1969.- V. 4.
208. Graen G.B. A role-making model of leadership in formal organization: a developmental approach / G.B. Graen, I.F. Cashman // Leadership frontiers Kent.- Ohio, 1975.

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы исследования межличностных отношений в малой группе.....	6
§1. Межличностные отношения в малой группе как предмет исследования в социальной психологии.....	6
§2. Специфика межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования.....	22
§3. Организационные и социально-психологические условия формирования межличностных отношений в группе с повышенной опасностью функционирования.....	39
Глава 2. Экспериментальное исследование межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования.....	52
§1. Методики исследования межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования....	52
§2. Уровень межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования на этапе констатирующего эксперимента.....	64
§3. Программа социально-психологического воздействия на развитие межличностных отношений в группах с повышенной опасностью функционирования.....	86
§4. Экспериментальное исследование влияния программы социально-психологического воздействия на развитие различных компонентов межличностных отношений.....	102
Заключение.....	115
Литература.....	120