**Вопрос № 7. Восприятия, их особенности и индивидуальные проявления. Представления**

Восприятие — это целостное отражение предметов и явлений объективного мира при их непосредственном воздействии в данный момент на органы чувств. (Вместе с процессами ощущения восприятие обеспечивает непосредственно чувственную ориентировку в окружающем мире. Восприятие — результат деятельности системы анализаторов; оно предполагает выделение из комплекса воздействующих признаков основных и наиболее существенных, с одновременным отвлечением от несущественных. Восприятие делает возможным создание интегральной картины действительности в отличие от ощущений, отражающих отдельные качества реальности.

Поскольку восприятие требует объединения основных существенных признаков и сопоставления воспринятого с прошлым опытом, возникает явление стереотипизации. Стереотип — определенное, устойчивое на данный отрезок времени, представление о предмете или явлении. -

Восприятие субъективно, так как одну и ту же информацию люди воспринимают по-разному, в зависимости от интересов, потребностей, способностей и т.п. Зависимость восприятия от прошлого опыта, от общего содержания психической деятельности человека и его индивидуальных особенностей называется апперцепцией.

Целостность — внутренняя органическая взаимосвязь чашей и целого в образе. Это свойство проявляется в двух аспектах: а) объединение разных элементов в целом; б) независимость образованного целого от качества составляющих его элементов. Предметность — объект воспринимается нами как обособленное в пространстве и времени отдельное физическое тело. Наиболее ярко это свойство проявляется во взаимообособлении фигуры и фона.

Обобщенность - отнесение каждого образа к некоторому классу объектов.

Константность - относительное постоянство восприятия образа. Наше восприятие в определенных пределах сохраняет за параметрами их размеры, форму и цвет независимо от условий восприятия (расстояния до воспринимаемого предмета, условий освещенности, угла восприятия).

Осмысленность - связь с пониманием сущности предметов и явлений через процесс мышления.

Избирательность - преимущественное выделение одних объектов перед другими в процессе восприятия.

Восприятие подразделяется на следующие виды:

восприятие предметов и явлений окружающего мира;

восприятие человека человеком;

восприятие времени;

восприятие движений;

восприятие пространства;

восприятие вида деятельности.

Восприятия времени, движений и пространства – это сложные формы восприятий, имеющие многочисленные характеристики: продолжительный – краткосрочный, большой - маленький, высокий – низкий, далекий – близкий, быстрый -медленный. Восприятие деятельности подразделяется по видам: художественное, техническое, музыкальное и т.д.

Восприятия бывают внешненаправленными (восприятие предметов и явлений внешнего мира), и внутренненаправленными (восприятие собственных мыслей и чувств).

По времени возникновения восприятия бывают актуальными и неактуальными.

Восприятие может быть ошибочным (иллюзорным). Иллюзия - это искаженное восприятие реально существующей действительности. Иллюзии обнаруживаются в деятельности различных анализаторов. В наибольшей степени известны зрительные иллюзии, которые имеют самые различные причины: практический опыт, особенности анализаторов, изменение привычных условий. Например, вследствие того, что движение глаз по вертикали требует больших усилий, чем движение по горизонтали, возникает иллюзия восприятия прямых одной длины, расположенных по-разному: нам кажется, что вертикальные линии длиннее, чем горизонтальные.

Восприятие может быть не только ошибочным, но и неэффективным. Опытным путем можно убедиться в том, что уровень восприятия текста при его чтении путем проговаривания вслух гораздо ниже, чем при чтении про себя. Дело в том, что пропускная способность слуха ниже, чем пропускная способность зрения. Ощущение и восприятие - процессы, остроту которых можно развивать, работая над собой и выполняя серии специальных упражнений. Для того чтобы натренировать глазомер, рекомендуется в течение нескольких дней упражняться, разделяя на чистом (нелинованном) листе бумаги прямую линию пополам. Ежедневно следует осуществлять по 10 упражнений и фиксировать величину отклонений.

Для того чтобы повысить скорость чтения и избавиться от привычки проговаривать то, что вы читаете, можно использовать следующее упражнение: в течение нескольких дней по три минуты читать про себя художественный текст, проговаривая вслух следующее: "раз, два, три". Это необходимо для того, чтобы воспрепятствовать произнесению текста.

Развитие восприятия имеет большое значение для учебной деятельности. Развитое восприятие помогает усваивать больший объем информации с меньшей степенью энергетических затрат.

**Вопрос № 23. Понятие о руководителе и лидере. Власть и влияние, их формы. Типы лидерства**

Для эффективного осуществления функций планирования, организации, мотивации, контроля необходимо эффективное руководство.

Руководство — процесс социальной организации и управления деятельностью членов группы. Управлять деятельностью людей — значит оказывать на них влияние, побуждая работать на достижение целей организации.

Как определить влияние?

Влияние — поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого. Влиять на других людей можно через просьбу, пожелание, угрозу, шантаж, приказ, мнение, идею и т.д. Возможность влиять появляется в том случае, если одно лицо находится в определенной зависимости от другого. Эти отношения зависимости определяются как властные отношения. Руководитель имеет возможность влиять на других потому, что он наделен властью. Но руководитель должен быть способным оказывать влияние на своих подчиненных, эффективно ими управлять в целях выполнения ими поставленных задач. Реализация такой способности есть лидерство. Лидер эффективно осуществляет формальное и неформальное руководство. Итак, определим еще одно понятие. Лидерство — это способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

Неформальные группы и организации возглавляются лидерами, которые в отличие от формальных не назначаются, а завоевывают признание работников. Формальный лидер действует в рамках делегируемых ему полномочий. Действия неформального лидера определяются интересами группы или организации и могут выходить за рамки формальных отношений.

Руководство (или лидерство) в формальной организации осуществляется субъектом (руководителем), который наделен определенной властью.

Власть определяется как возможность влиять на доведение других людей.

С понятием «власть» связано понятие властные полномочия. Это объем прав, которыми располагает руководитель при принятии решений по финансовым, кадровым, материально-техническим вопросам без согласования с высшим руководством.

В теории менеджмента существует не один подход к проблеме лидерства (руководства):

* подход с позиции личных качеств лидера, согласно которому эффективные руководители обладают определенным набором личных качеств. Сформировав в себе эти качества, можно стать эффективным руководителем;
* поведенческий подход, который основной акцент делает на определение наиболее эффективного поведения лидера, стиля руководства;
* ситуационный, в рамках которого ученые пытаются определить, какое поведение и личные качества лучше всего соответствуют определенным ситуациям. Приведем основные положения теории личных качеств, которую разработал У. Беннисом:

1. Управление вниманием — способность лидера представить результат деятельности так, чтобы это было привлекательным для других.

2. Управление значением способность так передать значение созданного образа, идеи и видения, чтобы они были поняты и приняты.

3. Управление доверием — способность построить свою деятельность так, чтобы получить полное доверие своих сотрудников.

4. Управление собой — способность знать и вовремя признавать сильные и слабые стороны своей деятельности, умение привлекать для исправления слабых сторон ресурсы других людей.

Кроме того, У. Беннисом сделал существенный вклад в использование теории в практике, сформулировал качества лидера на основе интеллектуальных способностей, черт характера и профессиональных навыков:

Организация «пронизана» отношениями власти. Без власти нет организации и нет порядка.

Власть определяется не уровнем формальных полномочий, а степенью зависимости от другого лица. В этой связи руководитель обладает властью над своими подчиненными, так как они зависимы от него в вопросах заработной платы, удовлетворения социальных потребностей, предоставления работы и т.п. По существу власть держится на потребностях исполнителя или его ожиданиях в отношении удовлетворения потребностей, если подчиненный выполнит указания (поручения) руководителя.

Власть начальника над подчиненными — это только одна сторона власти — видимая сторона. Но есть и другая — власть подчиненных над начальником. Ведь руководитель зависит от подчиненных в вопросах получения необходимой качественной информации для принятия решений, ответственности за результаты работы, которую выполняют подчиненные, способности подчиненных выполнять работу, неформальных контактов.

Таким образом, власть — процесс двусторонний, поэтому эффективный руководитель будет поддерживать баланс власти в организации: использовать свою власть над подчиненными в разумных пределах, достаточных для достижения целей, но не вызывающих непокорности подчиненных.

1. Власть проявляется в определенных формах. Американские ученые выделили следующие пять форм власти: 1. Власть, основанная на принуждении. При этой форме подчиненный убежден в том, что руководитель может помешать удовлетворению какой-либо его потребности. Это влияние через страх. Данная форма власти приводит к определенному результату, но она не способствует раскрытию потенциала работников. Эта форма власти требует значительных затрат на жесткий контроль, который в условиях научно-технического прогресса не всегда возможен. Кроме того, в условиях жесткого контроля у работников появляется желание обманывать руководителей, искажать отчетные данные и т.д.

2. Власть, основанная на вознаграждении. Подчиненный верит, что руководитель имеет возможность удовлетворить его-потребности. Рассматривается как наиболее эффективная форма власти. Однако ее применение возможно в том случае, если руководитель обладает достаточными ресурсами. Кроме того, руководитель должен хорошо знать потребности подчиненных, а они могут сильно различаться у разных работников.

3. Традиционная (законная) власть. В данном случае человек реагирует на должность, т. е. выполняет рекомендации начальника, потому что так принято, сложилось исторически.

4. Экспертная власть. Подчиненный верит в руководителя и ценность его знаний. Подчиненный убежден, что специальные знания руководителя позволят удовлетворить его потребности.

5. Эталонная власть (или власть, основанная на харизме). Харизма — это власть, построенная не на логике, традиции, а на силе личных качеств и способностей лидера. Подчиненный выполняет распоряжения руководителя, потому что хочет ему подражать. Предполагается, что лидер должен обладать привлекательной внешностью, иметь хорошие риторические способности, уметь хорошо держаться и т.д. Однако исследования показали, что харизматические лидеры не имеют стандартного набора характеристик, т. е. так называемая теория «великих людей» не нашла практического подтверждения. Если подчиненные видят в лидере идеальные в их понимании черты, достойные подражания, они подчиняются ему беспрекословно. Руководители в своей деятельности используют все формы власти в различных сочетаниях.

В эпоху научно-технической революции характер труда, его содержание, а в связи с этим требования к работнику очень сильно меняются. Труд все в большей степени становится творческим, интеллектуальным, становится той сферой, в которой человек может проявить заложенные в нем способности и таланты.

Уровень образования людей значительно повысился; есть организации, в которых все сотрудники имеют высшее образование, а в наукоемких отраслях встречаются коллективы, где все сотрудники имеют ученые степени. Если в первые десятилетия XX века существовал интеллектуальный разрыв между руководителями и исполнителями, то сегодня такая грань наблюдается нечасто. Мотивы трудовой деятельности диктуются не материальными потребностями, а социальными: желание испытать чувство достижения результата, радость творческих успехов, самореализация и т.п. В этих условиях использовать власть принуждения по меньшей мере абсурдно, а властные отношения Уступают место отношениям сотрудничества. Толковый словарь по управлению определяет сотрудничество как совместное выполнение работы, совместное участие в решении проблемы или задачи. На психологическом уровне происходит осознание каждым участником непосредственного процесса своей сопричастности и значимости в выполнении работы, своей органической включенности в единое целое организации. Сотрудничество руководителя и руководимых означает демократизацию производственного и управленческого процессов, когда управленческие функции децентрализуются (распределяются между участниками организации) и реализуются совместно с руководителями.

Сотрудничеству принадлежит будущее.

**Вопрос № 31. Феноменология малых групп: конформизм, групповое давление, конкуренция, сотрудничество, групповое сознание, нормы**

Исследование состава, композиции, структур можно рассмотреть как характеристику некоторой «статики» малой группы. Но естественно, что главной задачей социально-психологического анализа является изучение тех процессов, которые происходят в жизни группы. Рассмотрение их важно с двух точек зрения: во-первых, необходимо выяснить, как общие закономерности общения и взаимодействия реализуются именно в малой группе, потому что здесь создается конкретная ткань коммуникативных, интерактивных и перспективных процессов; во-вторых, нужно показать, каков механизм, посредством которого малая группа «доводит» до личности всю систему общественных влияний, в частности, содержание тех ценностей, норм, установок, которое формируется в больших группах. Вместе с тем важно выявить и обратное движение, а именно: каким образом активность личности в группе реализует усвоенные влияния и осуществляет определенную отдачу? Значит, важно дать как бы сечение, срез того, что происходит в малых группах. Именно этот аспект проблемы и связан с анализом «групповой динамики».

Здесь уместно сказать о том, что сам термин «групповая динамика» может быть употреблен (и действительно употребляется) в трех различных значениях. Прежде всего данным термином обозначается, как уже отмечалось, определенное направление исследования малых групп в социальной психологии, т.е. школа К. Левина. Естественно, что при этом имеется в виду не только набор изучаемых в этой школе проблем, но и весь свойственный ей концептуальный строй, т.е. определенная форма решения этих проблем. Второе значение термина связано с обозначением определенных методик, которыми можно пользоваться при изучении малых групп и которые преимущественно были разработаны в школе Левина, а именно специфических видов лабораторного эксперимента, в ходе которого выявляются различные характеристики групп. «Групповая динамика» в данном случае — особый вид лабораторного эксперимента, специально предназначенный для изучения групповых процессов. Третье употребление понятия, когда термином «групповая динамика» обозначается, в отличие от статики группы, совокупность динамических процессов, которые одновременно происходят в группе в какой-то период ее существования.

Важнейшими из таких процессов являются следующие. Прежде всего процесс образования малых групп, включая такие психологические механизмы, которые делают группу группой, например феномен группового давления на индивида (который в схеме Левина к «групповой динамике» не относится). Далее, это традиционно рассматриваемые в «групповой динамике» процессы групповой сплоченности, лидерства, принятия групповых решений. В качестве своеобразного итога рассматривается вопрос об эффективности группы.

При характеристике процессов, связанных с образованием малых групп, следуя принятому принципу, будем иметь в виду лишь процесс образования реальных естественных малых групп. Поскольку они существуют в самых различных сферах общественной жизни, способы их образования весьма различны. Чаще всего они определяются внешними по отношению к группе факторами, например, условиями развития какого-либо социального института или организации, в рамках которых возникает малая группа (например, создается новый отдел в учреждении). В более широком смысле можно сказать, что малая группа задается определенной потребностью общественного разделения труда и вообще функционирования общества. Так, производственная бригада создается в связи с возникновением нового производства, школьный класс — в связи с приходом нового поколения в систему образования, спортивная команда — в связи с развитием спорта в каком-то учреждении, районе и т.д. Во всех этих случаях причины возникновения малой группы лежат вне ее и вне индивидов, ее образующих, в более широкой социальной структуре. Именно здесь создается некоторая система предписаний относительно распределения ролей и статусов в малой группе, целей ее деятельности. Все эти факторы пока еще не имеют ничего общего с психологическими механизмами образования группы, они есть предпосылки ее существования, совокупность внешних обстоятельств, обусловливающих возникновение группы.

Вторая часть вопроса: как осуществляется психологическое оформление заданной внешними обстоятельствами группы, превращение ее в такую общность, которой свойственны все психологические характеристики группы? Иными словами, это вопрос о том, как внешне заданная группа становится группой в психологическом значении этого слова. При таком подходе к вопросу снимается проблема, неоднократно возникавшая в истории социальной психологии, а именно: что заставляет людей объединяться в группы? Ответы, которые давались на этот вопрос, обычно абстрагировались от реального факта возникновения группы в связи с определенными потребностями общества, т.е. пытались объяснить социальный процесс (а возникновение социальных групп есть социальный процесс) чисто психологическими причинами. Задача же социального психолога — шаг за шагом проследить факт превращения объективно возникших групп в подлинно психологическую общность. На этом пути возникают две возможности для исследований.

Первая, когда исследуется вопрос о принятии уже существующих норм групповой жизни каждым вновь вступающим в нее индивидом. Это не столько проблема собственно образования группы, сколько «подключения» к ней нового члена. В этом случае анализ можно свести к исследованию феномена давления группы на индивида, подчинения его группой.

Вторая, когда изучается процесс становления групповых норм и ценностей при условии одновременного вступления в группу многих индивидов и последующее все более полное принятие этих норм, разделение всеми членами группы групповых целей. В этом случае анализ можно свести к изучению формирования групповой сплоченности.

Хотя первая возможность в традиционной социальной психологии была реализована не в рамках групповой динамики, а в отдельной ветви, получившей название исследования конформизма, важно внимательно проанализировать характер этих исследований, чтобы более точно определить место проблемы конформизма в новом подходе к изучению малых групп.

То же можно сказать и о групповой сплоченности. Традиционно и она исследовалась не как условие развития реальных социальных групп, а как некоторая общая, абстрактная характеристика всякой, в том числе лабораторной, группы. Оба эти явления необходимо переосмыслить с точки зрения процесса превращения созданной внешними обстоятельствами группы в психологическую общность людей, в рамках которой организуется их деятельность, не просто как внешне предписанная, но как «присвоенная» группой. Точнее, по-видимому, в данном случае говорить не об образовании, а о формировании малой группы.

Феномен группового давления получил в социальной психологии наименование феномена конформизма. Само слово «конформизм» имеет в обычном языке совершенно определенное содержание и означает «приспособленчество». На уровне обыденного сознания феномен конформизма давно зафиксирован, например, в сказке Андерсена о голом короле. Поэтому в повседневной речи понятие приобретает некоторый негативный оттенок, что крайне вредит исследованиям, особенно если они ведутся на прикладном уровне. Дело усугубляется еще и тем, что понятие «конформизм» приобрело специфический негативный оттенок в политике как символ соглашательства и примиренчества. Чтобы как-то развести эти различные значения, в социально-психологической литературе чаще говорят не о конформизме, а о конформности, или конформном поведении, имея в виду чисто психологическую характеристику позиции индивида относительно позиции группы, меру его подчинения групповому давлению. В работах последних лет часто употребляется термин «социальное влияние».

Конформность констатируется там и тогда, где и когда фиксируется наличие конфликта между мнением индивида и мнением группы и преодоление этого конфликта в пользу группы. Мера конформности — это мера подчинения группе в том случае, когда противопоставление мнений субъективно воспринималось индивидом как конфликт. Сходными понятиями могут быть понятия «единообразие», «условность», хотя в них содержится и иной оттенок. Единообразие, например, тоже означает принятие определенных стандартов, но принятие, осуществляемое не в результате давления. Противоположными конформности понятиями являются понятия «независимость», «самостоятельность позиции», «устойчивость к групповому давлению» и т.п. Иногда в качестве противоположного понятия называют негативизм — сопротивление давлению группы, во что бы то ни стало отрицание ее норм, демонстрация крайней независимости. Однако лишь на первый взгляд негативизм выглядит как форма отрицания конформности. В действительности негативизм не есть подлинная независимость. Напротив, можно сказать, что это есть специфический случай конформности, своеобразная «конформность наизнанку»: если индивид ставит своей целью любой ценой противостоять мнению группы, то он фактически вновь зависит от группы, ибо ему приходится активно продуцировать антигрупповое поведение, антигрупповую позицию или норму, т.е. быть привязанным к групповому мнению, но лишь с обратным знаком (многочисленные примеры негативизма демонстрирует, например, поведение подростков). Поэтому позицией, противостоящей конформности, является не негативизм, а самостоятельность, независимость.

Впервые модель конформности была продемонстрирована в экспериментах С. Аша, которым предшествовало еще одно важное открытие, а именно выявление условий, порождающих такое явление, как внушаемость. Данные были получены в эксперименте М. Шерифа, суть которого заключалась в следующем.

В первый день один испытуемый был помещен в темную комнату, в которой светилась одна точка, которая постепенно начинала двигаться. Испытуемый должен был определить, на какое расстояние точка сдвинулась. Предположим, он указал 15 см. На другой день в комнату были помещены трое испытуемых, и каждый предлагал свою версию сдвига точки: один указал 2,5 см, второй — 5 см, а «ветеран» стоял на своем — 15 см. На третий день позиции испытуемых начали сближаться: 3 см — 6 см —7,5 см. На четвертый день позиции совпали: все трое назвали одно и то же расстояние, на которое переместилась точка. Шериф назвал полученный результат аутокинетическим эффектом, заключающимся в том, что в результате внушения (испытуемые обсуждали проблему) возникла групповая корма, которой и «подчинились» испытуемые.

Так, в принципе, была зафиксирована предпосылка возникновения конформности. Классический же эксперимент С. Аша был осуществлен в 1951 г. и заключался в следующем.

Группе студентов предлагалось определить длину предъявляемой линии. Для этого каждому давались две карточки — в левую и правую руки. На карточке в левой руке был изображен один отрезок прямой, на карточке в правой руке — три отрезка, причем лишь один из них по длине равный отрезку на левой карточке. Испытуемым предлагалось определить, который из отрезков правой карточки равен подлине отрезку, изображенному на левой карточке. Когда задание выполнялось индивидуально, все решали задачу верно. Смысл эксперимента состоял в том, чтобы выявить давление группы на мнение индивидов методом «подставной группы». Экспериментатор заранее вступал в сговор со всеми участниками эксперимента, кроме одного («наивного субъекта»). Суть сговора состояла в том, что при последовательном предъявлении всем членам «подставной группы» отрезка левой карточки они давали заведомо неправильный ответ, называя этот отрезок равным более короткому или более длинному отрезку правой карточки. Последним отвечал «наивный субъект», и было важно выяснить, устоит ли он в собственном мнении (которое в первой серии при индивидуальном решении было правильным) или поддастся давлению группы. В эксперименте Аша более одной трети (37%) «наивных субъектов» дали ошибочные ответы, т.е. продемонстрировали конформное поведение.

В последующих интервью испытуемых спрашивали, как субъективно переживалась заданная в эксперименте ситуация. Все утверждали, что мнение большинства давит весьма сильно, и даже «независимые» признавались, что противостоять мнению группы очень тяжело, так как всякий раз кажется, что ошибаешься именно ты. Один из выводов Аша заключался в том, что люди демонстрируют конформное поведение, поскольку хотят «понравиться» группе, быть принятым ею, поступать «как все».

Существуют многочисленные модификации экспериментальной методики Аша (например, методика Р. Крачфилда), но суть ее остается неизменной — это метод «подставной группы», причем сама группа набрана специально для целей эксперимента в условиях лаборатории. Поэтому все попытки дать объяснение как самому феномену, так и степени конформности различных индивидов должны учитывать эту существенную особенность группы. На основании самоотчетов испытуемых и выводов, построенных экспериментаторами, были выявлены многочисленные зависимости.

Хотя субъективно причина податливости усматривалась испытуемыми в их личных особенностях (низкая самооценка, дефекты собственного восприятия), в большинстве объяснений исследователями было принято, что конформность не есть строго личностная характеристика индивида. Конечно, и эти показатели достаточно значимы; например, было установлено, что на степень конформности влияют и менее развитый интеллект, и более низкий уровень развития самосознания, и многие другие обстоятельства подобного толка. Однако столь же определенным был и другой вывод, а именно: степень конформности зависит и от таких факторов, как характер ситуации эксперимента и состав группы. Однако роль именно этих характеристик не была выяснена до конца.

К важнейшим причинам этого относится прежде всего лабораторный характер группы, что не позволяет в полной мере учесть такой фактор, как значимость для индивида высказываемого мнения. Проблема значимости ситуации вообще очень остро стоит перед социальной психологией. В данном контексте проблема значимости имеет как минимум две стороны. С одной стороны, можно поставить вопрос о том, значим ли для индивидов предъявляемый материал. В экспериментах Аша — это отрезки разной длины. Легко предположить, что сравнение длин этих отрезков — малозначимая задача. В ряде экспериментов материал варьировался, в частности, вместо длин отрезков сравнивали площади геометрических фигур и т.д. Все эти модификации могут, конечно, способствовать тому, чтобы материал для сравнения был подобран более значимый. Но проблема значимости во всей ее полноте этим все равно не решается, ибо она имеет и другую сторону.

Значимой в полном смысле этого слова является для личности ситуация, сопряженная с реальной деятельностью, с реальными социальными связями этой личности. Значимость в этом смысле нельзя вообще повысить перебиранием предметов для сравнения. Конформность, выявленная при решении таких задач, может не иметь ничего общего с тем, как поведет себя индивид в каких-то значительно более сложных ситуациях его реальной жизни: можно легко уступить группе при сравнении длины линий, площадей геометрических фигур и пр., но сохранить независимость мнения в случае, например, конфликта с непосредственным начальником. Большинство критиков справедливо отмечают, что результаты экспериментов Аша вообще не могут быть распространены на реальные ситуации, поскольку группа здесь — не реальная социальная группа, а простое множество людей, собранных специально для эксперимента. Поэтому справедливо утверждать, что здесь изучается не давление группы на индивида, а ситуация присутствия совокупности лиц, временно объединенных для выполнения поставленной экспериментатором задачи.

Другой причиной критики рассматриваемых экспериментов, названной Р. Бейлсом, является столь же абстрактная природа участвующих индивидов: не учтены их социальные характеристики — кто они, каковы их ценности, убеждения и пр. Но даже и чисто индивидуальные особенности испытуемых могут иметь определенное значение; тем не менее они недостаточно учитывались. Один из исследователей, например, предположил, что в экспериментах Аша различные индивиды демонстрировали различные виды конформности: это могла быть как конформность к группе, так и конформность к экспериментатору. Рассмотренные выше эффекты, возникающие в ходе лабораторного социально-психологического эксперимента, проявляют себя в данном случае в полном объеме: могут проявиться и «предвосхищающая оценка», и Розенталь-эффект и т.д.

Однако еще более глубокие соображения, которые требуют дальнейшего обсуждения экспериментов по конформизму, высказаны в связи с тем, что сама модель возможных вариантов поведения, принимаемая Ашем, весьма упрощена, так как в ней фигурируют лишь два типа поведения: конформное и неконформное. Но в реальных ситуациях может возникнуть третий, вообще не описанный Ашем тип поведения. Он не будет простым соединением черт конформного и неконформного поведения (такой результат возможен и в лабораторной группе), но будет демонстрировать сознательное принятие личностью норм и стандартов группы. Как впоследствии было показано, в действительности существуют не два, а три типа поведения: 1) внутригрупповая внушаемость, т.е. бесконфликтное принятие мнения группы; 2) конформность — осознанное внешнее согласие при внутреннем расхождении; 3) коллективистическое самоопределение — относительное единообразие поведения в результате сознательной солидарности личности с оценками и задачами группы.

Дальнейшие исследования феномена конформности привели к выводу о том, что давление на индивида может оказывать не только большинство группы, но и меньшинство. Впервые на экспериментальном уровне это было доказано С. Московиси, когда в лабораторном эксперименте «подсадной» была не вся группа, как у Аша («большинство»), а ее меньшая часть («меньшинство»), и тем не менее это меньшинство также сумело подчинить индивида своему влиянию.

Позже М. Дойч и Г. Джерард разработали «информационную теорию конформности», в соответствии с которой были выделены два вида группового влияния: нормативное (когда давление оказывает большинство и его мнение воспринимается членом группы как норма) и информационное (когда давление оказывает меньшинство и член группы рассматривает его мнение лишь как информацию, на основе которой он должен сам осуществить свой выбор).

Механизм влияния в двух этих случаях различен: большинство в полном смысле «давит» нормой, подчиняя себе мнение индивида. Он при этом изменяет свое поведение, демонстрируя согласие, оставаясь внутри при своем мнении. Именно это и означает внешний конформизм.

Меньшинство лишь предлагает индивиду новую информацию, и если индивид доверяет ей, он изменяет свое мнение, т.е. как бы происходит его «обращение», принятие новой точки зрения. В данном случае демонстрируется внутренний конформизм. В разных ситуациях соотносительные веса этих двух типов влияния различны, но с точки зрения формирования группы механизм социального влияния преимущественно выступает как такое давление группы, которое подчиняет его норме.

**Ситуация № 49**

Решите задачу в соответствии с вашим опытом. Учтите, что при ее решении стандартные подходы не срабатывают. В процессе решения давайте подробные пояснения о ходе рассуждения. «На трех жестяных банках с печеньем перепутаны этикетки «Овсяное печенье», «Шоколадное печенье», «Миндальное печенье». Банки закрыты, так что Вы не можете заглянуть внутрь. Вы можете взять только одно печенье из одной банки, а затем правильно расположить этикетки. Из какой банки нужно взять печенье?

**Ответ:** В данном случае ни из одной банки взять печенье невозможно, т. к. все они закрыты.

**Ситуация № 54**

Объясните следующие ситуации с точки зрения культуры управления:

а) у руководителя на столе постоянно гора документов... При поиске нужного документа он постоянно перебирает эту гору;

б) руководитель не обращает внимание на свой внешний вид;

в) руководитель распекает нижестоящего руководителя в присутствии подчиненных.

**Ответ:**

а) необходимо навести порядок на столе секретарю вместе с руководителем

б) огромное количество правил этикета связано с культурой внешности человека. И это не случайно. Внешний вид человека часто отражает его внутренние, нравственное содержание. Психологи утверждают что, в 85 случаях из 100 люди составляют своё впечатление от первого знакомства с человеком по его внешнему виду

в) в данном случае руководителю необходимо вызвать к себе в кабинет нижестоящего руководителя и сказать ему всё что его не устраивает в нём.

**Список используемой литературы**

1. Гвишиани Д.М. Организация и управление. - М. 2003.

2. Дресслер Г. Управление персоналом / Пер. с англ. - М.: «Издательство БИНОМ», 2002.

3. Егоршин А.П. Управление персоналом. - 2-е изд. - Н. Новгород: НИМБ, 2000.

4. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. -М.: ИЫФРА-М, 2004.

5. Управление персоналом. Учебное пособие /Под ред.Б.Ю, Сербиновского и С.И. Самыгина. - М.: Издательство Приор, 2003.

6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Уч. пос. – М: ЗАО Бизнес-школа, 2000