Выполняя различные социальные функции, человек становится членом многочисленных социальных групп, каждая из которых в определенной степени влияет на формирование сознания личности. Личность оказывается включенной в систему взглядов, представлений, норм, ценностей различных групп. Группа является “микросредой” формирования личности. Поэтому, для умелой организации процесса коллективной деятельности, руководитель должен хорошо знать закономерности поведения и деятельности людей в зависимости от включения их в ту или иную социальную группу. Важной практической задачей для руководителя является изучение социальной психологии групп, механизмов ее образования, динамики развития и наиболее эффективных стилей руководства деятельностью группы.

Что же называют малыми социальными группами? Малые группы, (в отличие от больших, таких как нации, народности, классы), отличают три признака: 1) социальность группы, т.е. ее принадлежность к определенной социальной системе; 2) численность группы (от 2-3 до 30-40 человек); 3) единство целостных ориентаций и целей; 4) наличие совместной деятельности; 5) наличие структуры; 6) наличие общих норм и мнений.

Существует большое количество определений для понятия группы Например, Мертон (1968) определяет группу как “...совокупносгь людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и считаются ее членами с точки зрения других людей.” Наиболее универсальным определением малой группы, на мой взгляд, является следующее: ”Под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов”.

К основным характеристикам группы относятся: ее состав, структура, групповые процессы, нормы, ценности, система санкций. Но самой большой проблемой исследования групп является их классификация. Исследователи предлагали огромное количество решения этой проблемы, но так и не пришли к единому мнению. Тем не менее, чертой, объединяющей все предложенные классификации, является форма жизнедеятельности группы. Выделяют несколько видов групп:

УСЛОВНЫЕ ГРУППЫ

Группа, которая отделена от других сущностной или формальной особенностью (образование, возраст, профессия, политическая, этническая или религиозная принадлежность). Члены такой группы могут не пребывать в непосредственном общении один с другим. Это скорее статистическая, чем психологическая группа (женщины, пенсионеры, фермеры, католики, рабочие, украинцы и т.д.). Но для социально-психологического анализа нам необходимо отделить так называемые

РЕАЛЬНЫЕ ГРУППЫ

в основу классификации которых положен объективный процесс обмена деятельности и ее результатами. Реальная группа создается для достижения совместных целей, объединения усилий, н6еобходимых для совместной деятельности. Исходя из этого, реальную группу можно обозначить, как сообщество людей, которые взаимодействуют между собой, объединены совместной деятельностью, целями, интересами, потребностями.

Наиболее распространенной классификацией *малых* групп является разделение их по дихотомичному принципу на такие разновидности:

ЛАБОРАТОРНО-ПРИРОДНЫЕ (НАТУРАЛЬНЫЕ)

Имеются в виду группы, которые специально создаются для выполнения экспериментальных заданий в лабораторных условиях и группы, котроые существуют в реальных жизненных ситуациях, имеют свою историю, сформированную структуру, уровень развития.

ФОРМАЛЬНО-НЕФОРМАЛЬНЫЕ,

или организованные и спонтанные группы. В данном случае разделение идет по способу создания групп. Возникновение первых из них всегда обусловлено общественной необходимостью достижения конкретных социальных целей, что задает группе собственную структуру и определяет координацию действий, способ руководства. Таким образом, эти группы организационно-оформлены.

Неформальные же группы возникают самостоятельно. Главным стимулом их деятельности являются общие желания, интересы, потребности членов группы в общении, взаимные симпатии.

ПЕРВИЧНЫЕ И ВТОРИЧНЫЕ ГРУППЫ

Различаютс силой воздействия на личность, значимостью для члена группы, ролью в социализации индивида.

Первичная группа состоит из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются взаимоотношения, основанные на их индивидуальных особенностях, атакже на высокой эмоцианальной вовлеченности членов в дела группы. Первичные группы не велики, ибо в противном случае трудно установить непосредственные, личные взаимосвязи между всеми членами.

Чарлз Кули (1909) впервые ввел понятие первичной группы применительно к семье, между членами которой складываются устойчивые эмоциональные отношения. Согласно Кули, семья считается "первичной", так как она является первой группой, играющей основную роль в процессе социализации младенцев. Впоследствии социологи стали применять этот термин при изучении любой группы, в которой сформировались тесные личные отношения, определяющие сущность данной группы. Таким образом, влюбленные, группы друзей, члены клуба, которые не только вместе играют в бридж, но и ходят друг к другу в гости, являют собой первичные группы.

Вторичная группа образуется из людей, между которыми почти отсутствуют эмоциональные отношения, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей. В этих, группах основное значение придается не личностным качествам, а умению выполнять определенные функции. На предприятии по производству ЭВМ должности делопроизводителя, управляющего, курьера, инженера, администратора может занимать любой человек, обладающей соответствующей подготовкой. Если лица, занимающие эти должности, справляются со своей работой, организация может функционировать. Индивидуальные особенности каждого почти ничего не значат для организации и наоборот, члены семьи или группы игроков уникальны. Их личностные качества играют важную роль, ни одного нельзя заменить кем-то другим.

В силу того, что роли во вторичной группе четко определены, ее члены нередко очень мало знают друг о друге. Как правило, они не обнимаются при встрече. Между ними не устанавливаются эмоциональные отношения, характерные для друзей и членов семьи. В организации, связанной с трудовой деятельностью, основными являются производственные отношения. Таким образом, не только роли, но и способы коммуникации четко определены. Поскольку личная беседа не эффективна, коммуникация часто носит более формальный характер и осуществляется с помощью письменных документов или телефонных звонков.

Однако не следует преувеличивать некую обезличенность вторичных групп, якобы лишенных своеобразия. Люди вступают в дружеские отношения и образуют новые группы на работе, в школе и внутри других вторичных групп. Если между индивидами, участвующими в общении, складываются достаточно устойчивые отношения, можно считать, что они создали новую первичную группу.

ЗАКРЫТЫЕ-ОТКРЫТЫЕ ГРУППЫ

Классификационным принципом является мера открытости, доступности группы для широкой социальной среды. Специфика деятельности, условия жизни подтверждают, что что есть существенная разница в мере открытости-закрытости таких групп, как, например, гражданский ВУЗ - военный ВУЗ, группа исследователей на полюсе или на материке...

ГРУППЫ ЧЛЕНСТВА - РЕФЕРЕНТНЫЕ

Это группы, чьи нормы, установки, ориентации не только принимаются индивидом во внимание, но и становятся мотивом поведения.(чуть позже мы еще вернемся к рассмотрению референтных групп)

ДИФФУЗНЫЕ ГРУППЫ

Это группы, где межличностные отношения еще не опосредованы содержанием совместной деятельности и принадлежность к ней не осознается (например люди, застрявшие в лифте, очередь)

ГРУППА-АССОЦИАЦИЯ

Члены группы осознают свою принадлежность к данной общности, межличностные отношения опосредуются личностно значимым для каждого человека содержанием совместной деятельности (например, школьный класс, спортивная команда)

ГРУППА -КОРПОРАЦИЯ

В данной группе к межличностным отношениям добавляется осознание асоциального (или даже антисоциального) содержания совместной деятельности (лучший пример - шайка преступников)

КОЛЛЕКТИВ

Это группа, где межличностные отношения опосредуются личностно значимыми и общественно ценным содержанием групп новой деятельности.

Учитывая то, что каждая группа характеризуется не одним, а несколькими признаками, малые группы делят еще следующим образом:

*По типу основной деятельности и основной функции* (производственно-трудовые, социально-политические, учебно-воспитательные, исполнительно-принудительные, семейные, военные, спортивные, игровые, аматорские (объединения в сфере досуга).

*По социальной направленности (*социально-полезные, социально-небезопасные)

*По мере организации (*неорганизованые, случайные группы, целевые (внешне организованные, внутренне организованные)

*По типу доминирующей структуры* (формальные, неформальные)

*По уровню непосредственного воздействия на личность (*первично-вторичные, основные-неосновные, референтные)

*По мере открытости связи с другими группами (*открытые, закрытые)

*По уровню силы и стойкости внутренних связей* (объединенные, малообъединенные, разъединенные)

*По продолжительности существования* (кратковременные, долговременные)

Важной характеристикой группы, связанной с эффективностью ее деятельности, является количественный размер группы, его нижняя и верхняя границ. Часть психологов

считает нижней границей малой группы количество в два человека Диады

Диада, или группа, состоящая из двух человек, (например, влюбленных или двух лучших друзей), отличается некоторыми уникальными чертами. Она является очень хрупкой и разрушается, если один из членов выбивает из группы. Члены диады должны поддерживать устойчивые отношения между собой, иначе их сообщество перестанет существовать. Члены более крупных групп знают, что группа сохранится в случае их выхода, исключения из группы или смерти. Будучи хрупкой по своей природе, диада требует более тесном, упорядоченном и позитивном взаимодействия между ее членами, чем группа любого другого типа. В то же время в ней создаются условия для более глубокого эмоциональном удовлетворения, чем в любой другой группе.

Часть психологов считает, что группа должна состоять не менее, чем из 3 человек Триады

Когда к группе из двух человек присоединяется третий, образуется триада, в которой обычно складываются ложные отношения. Рано или поздно произойдет сближение между двумя членами группы и исключение из нее третьего. "Два человека составляют компанию, трое образуют толпу": именно так недвусмысленно дают понять третьему члену группы, что он лишний. Согласно точке зрения немецком социолога Х1Х в. Георга Зиммеля, который оказал большое влияние на исследование групп, третий член группы может играть одну из следующих ролей: безучастном посредника, оппортуниста, который использует других в своих интересах, и тактика, следующего принципу "разделяй и властвуй".

Например, первый ребенок в семье может укрепить узы, связывающие родителей, став объектом их общей любви. Вместе с тем появление ребенка может способствовать разобщению родителей и стать причиной ревности и конфликта между ними. Если родители не ладят друг с другом, ребенок может стать на сторону одного из них.

Помимо нижней количественной границы группы, споры также ведутся и на счет верхней границы, хотя на мой взгляд, гораздо важнее не количественный состав, а функциональная необходимость, цель и характер деятельности группы, ее взаимодействие с другими группами, общей ситуации. Так , известный психолог К.К.Платонов считает, что обучающая или экскурсионная группа является наиболее эффективной при составе в 20-25 человек; оптимальное количество группы ученых, которые разрабатывают конкретную проблему - 5-7 человек; группы по изучению иностранного языка - 3-5 человек.

Увеличение размера группы влияет на поведение ее членов во многих отношениях. Получены данные, что более крупные группы (состоящие из пяти или шести человек) более продуктивны, чем диады и триады. Члены более крупных групп обычно вносят больше ценных предложений, чем представители меньших групп. В более крупной группе, вероятно, меньше согласия, но также меньше и напряженность. Эти различия, возможно, связаны с тем, что для крупных групп решение организационных проблем более необходимо. Члены такой группы, вероятно, понимают, что их поведение должно быть подчинено определенной цели, поскольку они вынуждены прилагать усилия, чтобы координировать свои действия. Кроме тот, крупные группы оказывают большее давление на своих членов, усиливая их конформизм. В таких группах наблюдается неравенство между членами; каждый испытывает больше трудностей, стремясь наравне с другими участвовать в обсуждении проблем и влиять на принятие решений. Не удивительно, что члены более крупных групп меньше удовлетворены своей ролью в совместных дискуссиях, чем члены малых групп (Томас, Финк, 1965).

Существуют данные, что группы с четном числом членов отличаются от групп с нечетным составом. В первых в большей мере проявляются разногласия, чем в последних, поэтому группы с четным числом членов менее устойчивы. Они могут распадаться на фракции с равным числом членов. Это невозможно в группах с нечетным числом членов: в них одна из сторон всегда имеет численное преимущество.

Согласно точке зрения некоторых исследователей, число пять имеет особое значение. Группы из пяти человек обычно не сталкиваются с проблемами, которые мы только что отметили. В то же время их члены не страдают от непрочности и напряженности, свойственных диадам и триадам. В группах из пяти человек каждый глубоко удовлетворен своей ролью, в случае разногласий такие группы, как правило, не распадаются..Кроме того, в этих группах диссиденты получают поддержку со стороны некоторых ее членов, им не угрожает полный разрыв со всей группой. Если же в группу входит более пяти человек, некоторые из се членов могут почувствовать себя в изоляции (Хэй, 1962).

Анализируя группы, прежде всего следует понять, почему люди вступают в них.

Известные американские специалисты в области управления М.Х.Мескон, М.Альберт , Ф.Хдоури выделяют главные причины, которые определяют вступление человека в неформальную группу.

*Потребность в* помощи*.* По разным причинам люди считают неудобным обращаться за помощью к официальному руководству, чтобы посоветваться , как им выполнять порученную работу (неуверенность в себе, страх критики и т.д.). В этих случаях онипредпочитают получить помощь неофициальным путем от колег.

*Потребность в защите.* Возникает, когда подчиненные не доверяют руководству, или тогда, когда нужно скрыть ошибки свои или друзей, или когда работники не удовлетворены существующими условиями труда.

*Потребность в информации.* Люди хотят знать обо всем, что происходит рядом с ними, особенно то, что касается их работы. В формальных организациях, как правило, не вся информация доходит до исполнителей, а иногда и намеренно скрывается. Поэтому, одной из важных причин принадлежности к неформальной организации является доступ к неформальному каналу информации. Это, кроме того, связано с потребностью в психологической защите и принадлежности к группе.

*Потребность в тесном общении и симпатии.* Люди склонны устанавливать более тесные контакты с теми, кто к ним ближе, чем с теми, кто на расстоянии . Кроме того, они хотят быть ближе к тем, кому симпатизируют, кто им нравится.

При глубоком изучении этого вопроса необходимо иметь в виду психологические и биологические факторы, на основе которых устанавливаются связи среди людей и приматов. Не вдаваясь в подробности, ограничимся лишь упоминанием том, что для многих видов обезьян (речь идет о самых высокоорганизованных приматах), а также людей, характерно стремление жить группами. Фактически группа является основным фактором, способствующим выживанию. Благодаря разделению ролей (наблюдателя, руководителя, защитника группы и др.) члены группы могут добывать пищу и защищаться от врагов более эффективно, чем действуя в одиночку.

Группа жизненно необходима для людей. Младенцы в течение длительного времени нуждаются в заботе взрослых. В это время они воспринимают некоторые навыки и многие требования, необходимые для жизни в группах. Становясь старше, они усваивают знания, понятия, ценности и правила поведения, свойственные группе, к которой принадлежат. Социализация способствует их приспособлению к общественной жизни и сохранению группы даже после смерти кого-то из ее членов. Помимо социализации, группы осуществляют много других функций.

Многие группы образуются ради выполнения определенной работы. Эти инструментальные группы необходимы для осуществления дел, которые трудно или невозможно выполнить одному человеку. Бригада строителей, группа хирургов, поточная линия на производстве и футбольная команда создаются для достижения определенных целей.

Некоторые виды групп называются экспрессивными. Они имеют своей целью удовлетворить стремление членов групп к социальному одобрению; уважению и доверию. Такие группы образуются стихийно при сравнительно небольшом воздействии извне. Примерами подобных групп могут служить компании друзей и подростков, которым нравится вместе играть, заниматься спортом или устраивать вечеринки. Однако нет четко выраженной границы между инструментальными и экспрессивными группами. Инструментальные часто выполняют экспрессивные функции. Между членами войсковых соединений могут сложиться гораздо более глубокие эмоциональные отношения, чем те, что необходимы для победы в сражении. С другой стороны, экспрессивные группы можно считать инструментальными, поскольку они создаются с определенной целью - для получения удовольствия от человеческого общения. Иногда экспрессивная группа является инструментальной в еще большей мере; скажем, это наблюдается, когда соседи организуют ассоциацию квартиросъемщиков.

Люди объединяются не только для выполнения совместной деятельности и удовлетворения социальных, потребностей, но также и для ослабления неприятных чувств. Шахтер (1959) провел ряд классических экспериментов, для которых в качестве испытуемых были выбраны студенты последнего курса. Им было предложено в течение некотором времени "ожидать" начала эксперимента. Некоторым из испытуемых сообщили ложные сведения о характере ожидаемом эксперимента, что вызвало чувство тревоги. Было сказано, что они будут участвовать в эксперименте, связанном с эффектами электрошока. Затем их попросили подождать до тех пор, пока экспериментаторы подготовятся к началу эксперимента. Контрольную группу также попросили подождать, но испытуемым этой группы не сообщили никакой тревожащей или, напротив, успокаивающей информации о готовящемся "эксперименте". Шахтер обратился ко всем испытуемым с вопросом, как они предпочитают ожидать начала эксперимента: в одиночестве или вместе с другими студентами? Как бы в подтверждение пословицы "Беда любит компанию" члены экспериментальной группы в большей мере стремились присоединится в период ожидания к другим, чем испытуемые из контрольной группы. Шахтер сделал вывод, что вместе испытуемым было легче преодолевать отрицательные эмоции: ни успокаивались, отвлекались от грустных мыслей и получали дополнительную информацию.

В группах имеют место события и динамические процессы, периодически повторяющиеся в определенной последовательности. К ним относятся давление на членов группы, способствующие их конформизму, исключение из группы и формирование ролей. Эта проблема целиком и полностью зависит от влияния группы на поведение индивида, которое можно разделить на четыре самостоятельных вопроса:

* влияние нормы группового большинства
* влияние группового меньшинства
* последствия отступления индивида от групповых норм
* особенности референтных групп

Особенно остро стоит проблема принятия системы групповых норм для нового члена группы. Познавая, какими правилами руководствуются члены группы в своем поведении, какими ценностями дорожат и какие взаимоотношения исповедуют, перед новым членом встает проблема принятия или отвержения этих правил и ценностей. При этом возможны следующие варианты его отношения к данной проблеме:

1. сознательное, свободное принятие норм и ценностей группы;
2. вынужденное принятие под угрозой санкций группы;
3. демонстрация антагонизма по отношению к группе ( по принципу «белой вороны»);
4. осознанное, свободное отвержение групповых норм и ценностей с учетом возможных последствий (вплоть до ухода из группы).

Важно иметь в виду, что все эти варианты дают возможность человеку определиться, найти «свое место в группе или в рядах «законопослушных», или в рядах «местных бунтарей». Исследования показали, что второй вариант поведения человека по отношению к группе очень распространенный. Вынужденное принятие человеком норм и ценностей группы под угрозой потери этой группы или своего положения в ней получил название конформизма. Начало экспериментов по изучению этого феномена положил американский психолог С.Аш. *Конформизм -* это подчинение суждения или действия индивида групповому давлению, возникающее из конфликта между его собственным мнением и мнением группы. Другими словами, человек демонстрирует конформное поведение в ситуации, когда предпочитает выбирать мнение группы в ущерб своему собственному.

*Конформизм* в общем плане определяется как пассивное, приспособленческое принятие групповых стандартов в поведении, безоговорочное признание установленных порядков, норм и правил, безусловное признание авторитетов. В таком определении конформизм может означать три разные явления:

1) выражение отсутствия у человека собственных взглядов, убеждений, слабохарактерность, приспособленность;

2) проявление одинаковости в поведении, согласие с точкой зрения , нормами, ценностными ориентацией большинства окружающих;

3) результат давления групповых норм на индивида, в результате чего он начинает думать, действовать как остальные члены группы.

Конформизм повседневно существует в малых группах на работе, в группах по интересам, в семье и воздействует на индивидуальные жизненные установки и изменение поведения.

Ситуационное поведение индивида в условиях конкретного группового давления называют конформное поведением.

Степень конформности человека обусловлена и зависит во-первых, от значимости для него высказываемого мнения - чем оно важнее для него, тем ниже уровень конформности. Во-вторых, от авторитета тех, кто высказывает те или иные взгляды в группе - чем выше их статус и авторитетность для группы, тем выше конформность членов этой группы. В-третьих, конформность зависит от количества лиц, высказывающих ту или иную позицию, от их единодушия. В-четвертых, степень конформности определяется возрастом и полом человека - женщины в целом более конформны, чем мужчины, а дети -чем взрослые.

Исследования показали, что комфортность - явление неоднозначное, в первую очередь потому, что уступчивость индивида не всегда свидетельствует о действительных переменах в его восприятии. Различают два варианта поведения индивида: -рационалистический, когда мнение изменяется в результате убеждения индивида в чем-то; мотивированный - если он демонстрирует изменения.

Конформное поведение человека можно рассматривать как негативное по своей сути, означающее рабское, бездумное следование групповому давлению, и как сознательное приспособленчество индивида к социальной группе. Зарубежные исследователи Л.Фестингер, М.Дойч, и Г.Жерард выделяют два типа конформного поведения:

* внешнее подчинение, проявляющееся в сознательном приспособлении к мнению группы. При этом возможны два варианта самочувствия индивида:

1. подчинение сопровождается острым внутренним конфликтом;
2. приспособление происходит без сколько-нибудь ярко выраженного внутреннего конфликта;

* внутреннее подчинение, когда часть индивидов воспринимает мнение группы как свое собственное и придерживается его и за ее пределами. Существуют следующие виды внутреннего подчинения:

1) бездумное принятие неверного мнения группы по принципу «большинство всегда право»;

2) принятие мнения группы посредством выработки собственной логики объяснения сделанного выбора.

Таким образом, конформность к групповым нормам в одних ситуациях позитивный фактор, а в других - негативный. Следование некоторым установленным стандартам поведения важно, а иногда просто необходимо для эффективных групповых действий. Другое дело, когда согласие с нормами группы приобретает характер извлечения личной выгоды и превращается в приспособленчество.

Конформность - очень важный психологический механизм поддержания внутренней однородности и целостности группы. Это объясняется тем, что данный феномен служит поддержанию группового постоянства в условиях изменения и развития группы. Одновременно он может быть и препятствием развития личности и социальных групп.

Чтобы определить как влияет мнение меньшинства на группу, проведено много опытов. Некоторое время преобладало мнение, что индивид в основном поддается давлению группы. Но некоторые опыты показали, что исследуемые , имеющие высокий статус, мало меняют свое мнение, и групповая норма отклоняется в их сторону. Если исследуемые в конфликтной ситуации находят социальную поддержку, их настойчивость и уверенность в отстаивании своих идей увеличивается. Важно, чтобы индивид, отстаивая свою точку зрения знал, что он не один. Вопреки функционалистической модели группового влияния, интерационистическая модель строиться с учетом того, что в группе под влиянием внешних социальных перемен соотношение сил постоянно меняется, и меньшинство может выступить в группе проводником этих внешних социальных влияний. В связи с этим выравнивается ассиметричность отношений «меньшинство большинство».

Термин *меньшинство* в исследованиях используется в буквальном его смысле. Это та часть группы, которая имеет меньше возможности влияния. Но если численное меньшинство сумеет навязать свою точку зрения другим членам группы, то сможет стать большинством. Для влияния на группу, меньшинство должно руководствоваться следующими условиями: последовательность, стойкость поведения, единство членов меньшинства в конкретный момент и сохранность, повторение позиции во времени. Последовательность поведения меньшинства производит заметное влияние, поскольку сам факт стойкости опозиции подрывает согласие в группе . Меньшинство во-первых, предлагает норму, противоположную норме большинства; во- вторых, она наочно демонстрирует, что групповое мнение не является абсолютным.

Чтобы ответить на вопрос какой тактики должно придерживаться меньшинство и сохранить свое влияние, Г.Мюньи провел эксперимент, общая идея которого состоит в следующем: когда речь идет о ценностной ориентации, группа делиться на большое количество подгрупп со своими разнообразными позициями. Участники подгрупп ориентируются не только на эту группу, а и на другие группы, к которым они относятся (социальные, профессиональные).

Для достижения компромисса в группе определенное значение имеет стиль поведения ее членов , разделяющийся на регидный и гибкий стиль. Регидный - это бескомпромисный и категорический, схематический и суровый по высказываниям. Такой стиль может привести к ухудшению позиции меньшинства. Гибкий - мягкий в формулировках, в нем проявляется уважение к мнению других, готовность к компромиссам и он является более эффективным. При избрании стиля необходимо принимать во внимание конкретную ситуацию и задачи, которые необходимо решить. Таким образом меньшинство, используя различные методы, может значительно увеличить свою роль в группе и приблизиться к поставленной цели.

Процессы влияния большинства и меньшинства отличаются формой своего проявления. Большинство проявляет сильное влияние на принятие решения его позиций индивидом, но при этом круг возможный альтернатив для него ограничивается предлагаемых большинством. В этой ситуации индивид не ищет других решений, возможно более правильных. Влияние меньшинства происходит менее сильно, но при этом стимулируется поиск различных точек зрения, дающих возможность к проявлению разнообразных оригинальных решений и повышает их эффективность. Влияние меньшинства вызывает большую концентрацию, познавательную активность членов группы. При влиянии меньшинства во время расхождения взглядов, возникающая стрессовая ситуация сглаживается за счет поисков оптимального решения.

Важным условием влияния меньшинства является последовательность его поведения, уверенность в правильности своей позиции, логической аргументации. Восприятие и принятие точки зрения меньшинства происходит значительно медленнее и трудней, чем у большинства. В наше время переход от большинства к меньшинству и наоборот, происходит очень быстро, поэтому анализ влияния меньшинства и большинства более полно открывает особенности группового динамизма.

В зависимости от значимости для человека норм и правил, принятых в группе, выделяются референтные группы и группы членства. Для каждого индивида группа может рассматриваться с точки зрения его ориентации на групповые нормы и ценности. Референтная группа - это группа, на которую ориентируется человек, чьи ценности, идеалы и нормы поведения он разделяет. Иногда референтная группа определяется как группа, в которой человек стремиться быть или сохранить членство. Референтная группа оказывает существенное влияние на формирование личности, ее поведение в группе. Это объясняется тем, что принятые в группе стандарты поведения, установки, ценности выступают для индивида в качестве неких образцов, на которые он опирается в своих решениях и оценках. Референтная группа для индивида может быть положительной, если она побуждает быть принятым в нее, или хотя бы добиться отношения к себе, как члену группы. Негативная референтная группа - это группа, которая побуждает индивида выступать против нее, или с которой он не хочет иметь отношений как член группы. Нормативная референтная группа является источником норм поведения, установок ценностных ориентаций для индивида. Часто встречаются случаи, когда человек выбирает за нормативную не реальную группу, где он учиться и работает, а воображаемую группу, стающую для него референтной. Существует несколько факторов, определяющих эту ситуацию: 1. Если группа не обеспечивает достаточно авторитета своим членам, они будут выбирать внешнюю группы, имеющую больший авторитет, чем собственная.

2. Чем больше изолирована личность в своей группе, чем ниже ее статус, тем вероятней ее выбор как референтной группы, где она ожидает иметь сравнительно высший статус.

3. Чем больше возможности имеет индивид, чтобы изменить свой социальный статус и групповую принадлежность, тем больше вероятность выбора группы с высшим статусом. Необходимость исследования референтных групп определяется следующими факторами:

* Референтные группы - это всегда система эталонов для выбора и оценки индивидом своих поступков и поведения других людей или событий.
* Группа становится референтной, если индивиду близки ее ценности, цели, нормы и он стремится придерживаться ее требований.
* С помощью референтных групп личность интерпретирует социальные нормы, устанавливая для себя границы допустимого, желаемого или недопустимого.
* Ожидание членов рефкрентной группы для человека является критерием оценки своих поступков, побуждает его к самоутверждению, самообразованию.
* Референтные группы влияют на характер отношений индивида с социальным окружением, побуждая выбор желаемого круга общения.
* С помощью референтных групп формируется определенный тип поведения личности, осуществляется социальный контроль за его поведением, поэтому в целом референтные группы - необходимый фактор социализации личности.

К какому бы типу мы не отнесли группу, следует учитывать, что существование группы, ее идеалы, нормы поведения во многом (если не в большинстве) зависят от лидера (формального или неформалього), человека, который пользуется авторитетом и готов принимать решения за группу, а с ними и ответственность за ее существование и т.д. По этой причине любой менеджер должен определить для себя тип группы, которой он управляет и для наиболее эффективной работы выбрать оптимальный тип управления. Но это уже другой и, пожалуй, не менее сложный вопрос...

*«Человек в группе не является самим собой: он - одна из клеточек организма, столь же отличающаяся от него, как клеточка вашего тела отличается от вас»* (Д.Стейнбек, американский писатель)

**Литература:**

1. Радугин А.А., Радугин К.А. “Социология. Курс лекций”

Москва “Владос”. 1995

1. А.Молодцов, С.Хохель “Практикум по прикладной соционике”

Киев МАУП, 1994

1. Н. Смелзер “Социология”

М., 1994

1. Петровский А.В. “Личность, деятельность, коллектив”

М., 1984

1. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. “История и теория психологии” т.1, 2

Ростов-на-Дону, “Феникс”, 1996

1. Лоос В.Г. “Промышленная психология”

Киев “Техника”, 1990

1. Психология подготовки специалистов для современного производства

Москва МГУ, 1991

8. М.Н.Корнев, А.Б.Коваленко "Социальная психология"

Киев, 1995

9. Н.М.Ануфриева, Т.Н.Зелинская, Н.Е.Зелинский Социальная психология

Киев, МАУП, 1997

10. М.Н.Корнев, А.Б.Коваленко. Социальная психология

Киев, 1995

11. А.А.Малышев. Психология личности и малой группы.

Ужгород, Инпроф, 1997.