

**Е.В.ФЕДОТОВ**

**ОСНОВЫ  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
УПРАВЛЕНИЯ**

**Учебное пособие**

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное агентство по образованию

---

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»

Е.В. ФЕДОТОВ

**ОСНОВЫ  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
УПРАВЛЕНИЯ**

Утверждено редакционно-издательским советом университета  
в качестве учебного пособия

Нижегород  
ННГАСУ  
2010

ББК 71

Ф. 34

**Рецензенты:**

Табачков В.И., доктор философских наук, профессор;

Шестакова Л.А., доктор философских наук, профессор;

Владимиров А.А., доктор философских наук, профессор.

Федотов Е.В. Основы социально-психологического управления [Текст]: учебное пособие /Е.В.Федотов; Нижегород. гос. архит.-строит.ун-т – Н.Новгород: ННГАСУ, 2010. – 142с.

Данное учебное пособие подготовлено в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ДПП.Ф.12) и многоуровневой системы подготовки специалистов.

Цель учебного пособия – заложить основы социально-психологической культуры вообще, психологии управления, в частности. Оно может быть использовано студентами высших учебных заведений всех специальностей, а также теми, кто интересуется вопросами социальной психологии, особенно проблемами управления.

ББК 71

ISBN

© Федотов Е.В., 2010

© ННГАСУ, 2010

## СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Социальная психология как наука и искусство.....	4
1.1 Предмет социальной психологии.....	4
1.2 Социальная психология в структуре гуманитарных наук.....	12
1.3 Категории и законы социальной психологии.....	21
1.4 Практическое значение социальной психологии.....	26
Тема 2. Феномены социальной психологии в системе управления.....	29
2.1 Социальные эмоции.....	29
2.2 Социальные чувства.....	33
2.3 Социальные настроения.....	36
2.4 Социальные установки.....	41
Тема 3. Механизмы социальной психологии управления.....	48
3.1 Социальное подражание.....	49
3.2 Социальное заражение.....	53
3.3 Социальное внушение.....	56
Тема 4. Психология управления групповой деятельностью.....	63
4.1.Предмет социальной психологии управления.....	64
4.2.Структура и функции социальной психологии управления.....	71
Тема 5. Руководитель и его роль в эффективности психологии управления.....	91
5.1.Руководитель как признанный авторитет.....	92
5.2.Черты, свойственные авторитету.....	95
5.3.Лидер, лидерство, руководитель.....	101
5.4.Типология лидерства.....	105
5.5.Пути формирования авторитета.....	110
Тема 6. Коллектив и его социально-психологический климат.....	115
6.1. Руководитель как личность и организатор.....	116
6.2. Понятие и структура социально-психологического климата.....	123
6.3. Роль социально-психологического климата.....	128
Литература.....	137

## **Тема 1 Социальная психология как наука и искусство**

Как показала практика, строительство нового демократического общества требует сегодня не только, а, возможно, и не столько укрепления экономической базы, в основе которой лежит система рынка, сколько психологической переориентации граждан нашего государства, выработки внутренней готовности принятия или неприятия ее, а, следовательно, переосмысления всех ценностных ориентиров. Естественно, такой психологический “поворот умов” быстро не произведешь. Для этого потребуется длительный период времени. Одни психологи считают, что этот период равен одному поколению, другие - двум, но так или иначе, если учесть, что одно поколение приблизительно равняется двадцати годам, то станет ясно, что наше поколение не сможет жить при новом, демократическом государстве. Максимально приблизить это время - задача трудная, но возможная. И здесь огромную роль может сыграть социальная психология, изучающая мотивации поведения людей, включенных в разные социальные общности. Результаты исследований мотиваций должны помочь всем структурам власти сблизиться с народом путем принятия таких законов, которые бы воспринимались не только как общественно-значимые, но и как лично-значимые, т.е. когда каждому будет выгодно и принимать новые законы, и исполнять их.

### **1.1 Предмет социальной психологии**

Что же представляет собой социальная психология как наука? Прежде чем остановиться на истории ее становления, скажем несколько слов о таких часто употребляемых терминах, как “общественная психология” и “социальная психология”. Общественная психология, как понятие,

выражает совокупность эмоций, чувств, настроений, традиций, привычек, верований и т.д., характеризующих как общество в целом, так и отдельные социальные общности (род, племя, народность, нация и т.д.), и конкретные личности. Эти психологические явления складываются под влиянием огромного числа всевозможных природных факторов (горы, реки, озера, моря, климат, животный мир и т.д.), но все они - результат тех отношений, которые сформировались за много тысяч лет в обществе и потому, будучи конкретными психическими явлениями, конкретными состояниями сознания (феноменами), естественно, носят общественный характер. Потому они и называются общественно-психологическими явлениями или просто общественной психологией. Таким образом, общественная психология включает в себя всю совокупность сложившихся психологических явлений: природных и социальных. Эти явления существуют стихийно до тех пор, пока не становятся предметом исследования конкретной науки. Социальная психология как наука возникает тогда, когда общественно-психологические явления становятся предметом научного исследования.

Итак, термин “социальная психология” является названием науки, а термин “общественная психология” характеризует стихийно существующие в обществе психологические явления. Терминология достаточно условна, но для науки она необходима, так как дает возможность разграничить эти понятия.

Социальная психология как наука возникла на стыке двух наук: социологии и общей психологии, что привело к разногласию в вопросе о предмете социальной психологии, т.е. о том, что же она изучает. Не до конца ясным остается и принадлежность ее к той или иной отрасли социально-гуманитарных знаний.

Одни исследователи считают, что она берет свое начало в западной социологии (Ю.А. Замошкин, А.Г. Ковалев, И.С. Кон и др.), другие видят ее истоки в буржуазной психологии (Н.С. Мансуров, Е.С. Кузьмин), а третьи считают, что социальная психология своими корнями уходит не только в социологию и психологию, но и в физиологию, антропологию, психиатрию и другие гуманитарные науки (Парыгин Б.Д. Социальная психология как наука. Л., Лениздат. - 1967. - С.55-65.).

Несомненно, возникновению социальной психологии как науки предшествовал огромный по длительности период накопления человеком знаний о самом себе, а не только о природе. С момента осмысления собственного “Я”, с момента противопоставления “Я” - “НЕ Я”, с момента разделения себе подобных на “МЫ” и “ОНИ” человек проявил интерес как к собственной личности, так и к тем людям, которые его окружают.

Доказательством справедливости приведенных выше суждений могут служить работы философов, живших в глубокой древности. Так, например, греческий философ Платон (IV в. до н.э.) в своем учении о государстве неразрывно связывал индивидуальную человеческую добродетель (этику) с общественной справедливостью (политикой), пытаясь эти взаимоисключающие, казалось бы, стороны, привести к согласию (Платон. Государство. - Соч. - т.3. - ч.1. - М.: Мысль. - 1971.).

Аристотель (IV в. до н. э.), ученик Платона, и этику, и политику, как и его учитель, рассматривал в качестве целостного понимания “философии о человеческом” в человеке, анализируя его практическую деятельность (Аристотель. Этика. - СПб., 1908; Аристотель. Политика. - СПб., 1911). Однако он пошел дальше Платона, распространив свое исследование на психологию человека. Одним из первых в истории философской мысли он подчеркнул роль настроения людей в жизни вообще и в периоды смуты, в частности. Аристотель писал: “Во-первых, нужно знать настроение лиц,

поднимающих восстание, во-вторых, цель, к которой они при этом стремятся и, в-третьих, чем, собственно, начинаются политические смуты и междуусобные распри”. (Аристотель. Политика . - СПб.,1911. - С.208).

В трудах ранних буржуазных мыслителей мы так же обнаруживаем интереснейшие наблюдения, раскрывающие мотивацию человеческого поведения, традиции, обычаи и государственные устройства разных народов.

Никколо Макиавелли (1469-1527) - выдающийся философ, драматург и политолог эпохи Возрождения. Его сочинение “Государь” вот уже более 400 лет является настольной книгой многих политических деятелей разных стран. В данной работе Н. Макиавелли показал себя как прекрасный социальный психолог. Его советы государям актуально звучат и в наше время. «Государь, - писал он, - должен побуждать граждан спокойно предаваться торговле, земледелию и ремеслам, чтобы одни благоустраивали свои владения, не боясь, что эти владения у них отнимут, другие - открывали торговлю, не опасаясь, что их разорят налогами...” (Макиавелли Никколо. Государь. Пер. с итал. М.: Планета, 1990. - С.69).

Шарль Луи Монтескье (1689-1755), французский социолог, один из основоположников географического направления в философии. Он полагал, что нравственный облик народа, характер его законов и форма правления обусловлены размером территории, климатом, характером георельефа (горы, леса, пустыни и т.п.).

Принято считать, что социальная психология как наука зародилась во второй половине XIX века, т.к. к этому времени появляются работы французского социолога Густава Лебона (1841-1931), французского юриста и социолога Габриэля Тарда (1843-1904) и американского психолога Вильяма Макдауголла (1871-1938). Для их научных исследований характерно то, что все они пытались найти единый,

универсальный ключ, который бы с психологических позиций позволил понять и объяснить все многообразие социальных явлений.

Г. Лебон в работе “Психология народов и масс” всеобщий ключ, позволяющий открыть тайны социальных явлений, видел в *психическом заражении*; Г. Тард в работе “Личность и толпа. Очерки по социальной психологии” подобным ключом считал *подражание*, а Макдоуголл в работе “Основные проблемы социальной психологии” - *инстинкты*. Своими исследованиями авторы перечисленных произведений внесли в социологию не только новую струю, но и заложили фундамент новой науки, которую сами и определили как социальную психологию.

Конечно, в конце XIX века социальной психологии как самостоятельной науки еще не было, т.к. она не только не имела своей собственной ниши в системе сложившихся наук, но и не сложилась еще сама как целостная система. И в настоящее время социальная психология, пожалуй, все еще находится в процессе развития.

Если продолжить анализ истории становления социальной психологии как науки, то следует отметить особо 20-е годы XX столетия. В это время В.Мёде в Германии и Ф.Олпортом в Америке формируется экспериментальная социальная психология, разрабатываются конкретные методики в исследовании массовой психологии (Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. - Л., 1967. - С.6-9). Социальная психология из теории трансформируется в практическую психологию, разрабатывая вопросы социальной инженерии, рекламы, пропаганды, военного дела и т.п. Выдавая конкретные рекомендации, социальная психология превратилась в инструмент, позволяющий властным системам в нужное время снимать психологическое напряжение народных масс, умело формируя у них чувство единения.

К именам, ставшим гордостью советской науки вообще и социально-психологической, в частности, следует отнести: психолога и философа Г.И.Челпанова, психиатра В.М. Бехтерева, журналиста и литературного критика Л.Н. Войтоловского, психолога К.Н. Корнилова, психолога В.А.Артемова, юриста М.А. Рейснера.

Эти авторы на долгие годы определили в СССР два течения в социальной психологии: идеалистическое, представленное Г.И.Челпановым, и материалистическое, представленное В.М.Бехтеревым и К.Н. Корниловым.

30-е годы в СССР оказались своеобразной вехой в ряду социально-психологических поисков. Социальная психология, как и многие другие направления в психологии, была объявлена чуждой наукой, несовместимой с принципами марксистской идеологии. Наступил период изгнания и умолчания, период потерянных возможностей. Только после смерти И.В. Сталина (1953 г.) наступает новое оживление и возрождение социальной психологии в СССР.

В конце 50-х и особенно в 60-е годы произошел своеобразный прорыв в исследованиях социальной психологии. Появилось много работ, составивших новую эпоху в социальной психологии, в которых анализировались теория, методология, принципы, законы и категории социальной психологии, соотношение ее с другими науками, ее практическая роль. Шёл активный поиск места и роли социальной психологии в системе существующих наук. Теперь эти работы можно назвать классикой социальной психологии:

А.Н. Леонтьев. Об историческом подходе в изучении психики человека//Психологическая наука в СССР.- т.1. - М., 1959;

А.Г. Ковалев. О социальной психологии. - Л.: Вест. ЛГУ, 1959;

Н.С. Мансуров. Социальная психология//Современная психология в капиталистических странах. - М.,1963;

Е.С. Кузьмин. К вопросу о социальной психологии//Проблемы общей и индустриальной психологии. - Л.: ЛГУ,1963;

Проблемы общей психологии. Под ред. В.Н. Колбановского и Б.Ф. Поршнева. - М., 1965;

А.А. Бодалев. Восприятие человека человеком. - Л.: ЛГУ, 1965;

Б.Ф. Поршнев. Социальная психология и история. - М., 1966

и мн. др.

Появились первые кандидатские диссертации: А.И. Горячева. Общественная психология и ее структура. Автореф...канд. филос. наук. Л., 1963, а затем и докторские: Б.Д. Парыгин. Социальная психология как наука. - Л.: Лениздат, 1967.

Постепенно стал вырисовываться как объект, так и предмет социальной психологии.

Вопрос о предмете социальной психологии обсуждается в нашей печати с 60-х годов, оставаясь дискуссионным и по сей день. Это объясняется не только трудностями первоначального поиска, когда идет процесс “нащупывания” предмета, но и тем, что определение предмета требует видения всей системы сложившихся наук и специфической ниши для вновь создающейся науки. Тормозом нового иногда выступают и признанные авторитеты, против которых не каждый способен открыто выступить. Иногда, оберегая авторитеты, не считаясь с истиной, редакции не давали хода интересным нетрадиционным работам. Очевидно, такую, далеко не положительную, роль в поисках предмета социальной психологии сыграло высказывание признанного лидера советской психологии С.Л.Рубинштейна, который считал, что у социальной психологии нет самостоятельного предмета, так как все вопросы изучения

социальных и психических явлений могут быть рассмотрены в историческом материализме и общей психологии. Конечно, социальная психология тесно связана с социологией и общей психологией, но социальная психология изучает не психические состояния сами по себе. Это задача общей психологии. Социальная психология исследует изменения психических состояний в результате взаимодействия индивидов друг на друга.

В литературе существует несколько точек зрения о предмете исследования социальной психологии.

Часть психологов и философов (Е.С. Кузьмин, Н.С. Мансуров, К.К.Платонов, Е.В. Шорохова) считают, что предметом социальной психологии должен выступать *внутренний мир* человека, личности, его психические процессы и состояния.

Другие (В.Н. Колбановский, А.И. Горячева, Б.Ф. Поршнев, А.В.Ковалев и другие) полагают, что предметом социальной психологии должна стать не личность, а *психологические особенности* различных социальных групп.

Есть и такие исследователи, которые пытаются как-то объединить две выше названные точки зрения (Б.Д. Парыгин, И.Т. Левыкин, И.С. Кон, Г.П. Предвечный и другие). Так Б.Д. Парыгин писал, что предметом социальной психологии являются “как особенности групповой, коллективной и массовой психологии,...так и особенности поведения и психического состояния индивида в группе, коллективе и массе” (Б.Д. Парыгин. Социальная психология как наука. - Л., 1967. - С.64.). Соглашаясь с подобным видением предмета социальной психологии, можно согласиться и с содержанием самой социальной психологии, которая, как отмечал Б.Д. Парыгин, включает:

“1. Особенности проявления всех компонентов индивидуальной психологии - потребностей, интересов, воли, чувств, настроений, убеждений, привычек, увлечений и так далее - в коллективе и массе людей.

2. Формы психической общности и структурно-психологические особенности различных социальных групп.

3. Способы общения и социально-психологического влияния индивидов внутри групп и групп между собой.

4. Особенности механизма мотивации поведения индивида в группе и в совокупной деятельности членов разных групп.

5. Особенности психологического механизма отражения социальной группы и ее воздействий членами различных социальных групп и массой людей.

6. Закономерности группового и коллективного поведения.

7. Законы динамики и формирования общественной психологии различных социальных групп, слоев и классов общества”. (Там же).

Однако понять тонкость специфики социальной психологии как науки можно лишь в том случае, когда мы ее сравним с другими родственными социально-гуманитарными науками.

## **1.2 Социальная психология в структуре гуманитарных наук**

Чтобы определить специфику предмета социальной психологии, нам придется выделить её из сложившейся системы человекознания, подчеркивая внешнюю несхожесть с другими науками. Но и простая констатация содержания предмета социальной психологии не позволяет раскрыть внутреннюю сущность специфики всей науки настолько глубоко, чтобы ответить на такие вопросы как: “Если социология может изучать такие общественно-психологические явления, как традиции, обряды,

верования и т.п., то стоит ли создавать специальную науку - социальную психологию?”. Такие вопросы можно относить в адрес и других гуманитарных наук, например, в отношении общей и частной психологии, которые изучают такие психические состояния, как эмоции, чувства, настроения и т.п.

Вот почему соотнесение социальной психологии с некоторыми социально-гуманитарными науками позволит нам понять ее специфику не только с внешней стороны (перечисляя постулаты ее содержания), но и, осмыслить ее сущность изнутри (сопоставляя ее предмет с предметами других социально-гуманитарных наук). Остановимся на этом более подробно.

#### *Социальная психология и социология*

Социология и социальная психология, как уже отмечалось, имеют общий объект исследования. Это - социальные системы. Термин “социо” звучит и в социо-логии, и в социальной психологии, что в переводе с латинского означает общество.

Как известно, термин “социология” в научный оборот ввел еще в 30-е годы XIX века французский философ Огюст Конт (1798-1857). В его понимании предмет социологии распространяется на все общество, что равнозначно обществоведению. Такое понимание предмета социологии просуществовало до конца XIX - начала XX века, т.е. до тех пор, пока другой французский философ (последователь О.Конта) Эмиль Дюркгейм (1857-1917) не сузил предмет социологии до изучения отдельных сторон общества.

Таким образом, предметом социологии может выступать общество в целом и каждая специфическая его сфера в отдельности .

В связи с этим нельзя не согласиться с тем, что “социология - это наука об общих и специфических социальных законах и закономерностях

развития и функционирования исторически определенных социальных систем...” (Социология. - М.: Мысль, 1990. - С.25). Обобщая сказанное выше, мы можем наметить целую цепь общественных проблем, где каждое звено может выступать предметом исследования социологии. Это - социология экономики, социология политики, социология права, культуры и т.д.

Но что же такое социальная психология? Разве она не имеет права исследовать те же звенья той же цепи? Социальная психология не только может, но уже исследует и экономику, и политику, и право, и культуру и т.д. Но она анализирует не саму экономику, политику или культуру, а те эмоции, чувства и настроения, которые возникают в процессе общественных отношений. Надо сказать, что настроения и традиции социальному психологу нужны не сами по себе, а как условия для подъема, например, производительности труда или как механизм для поддержания целостности того или иного коллектива. Следует заметить, что социальный психолог, исследуя настроения и эмоции той или иной личности, не замыкается на ней. Иначе он не сможет понять суть дела, если будет вырывать личность из коллектива и анализировать ее чувства и эмоции, как явления индивидуальные, или игнорировать роль и место коллектива в формировании настроения, чувств и эмоций личности.

Все это говорит о тесной взаимосвязи и взаимозависимости между социологией и социальной психологией. Если обобщить все сказанное выше, то можно сформулировать некоторые признаки, отличающие эти науки друг от друга:

- социология изучает закономерности становления и развития тех или иных социальных систем. Социальная психология изучает закономерности становления и развития настроений, чувств, эмоций, традиций и т.п. в тех или иных социальных системах;

- социология изучает механизмы взаимодействия и взаимовлияния социальных систем. Социальная психология изучает роль и место воздействия настроений, чувств, эмоций и т.п. на механизмы взаимодействия социальных систем;
- социология изучает сущность и существование личности, социальной группы, коллектива, общества, нации и т.п. Социальная психология изучает чувства, настроения и их роль в формировании личности и прочих общностей.

Зададим себе вопрос: “Если исключить социальную психологию из системы сложившихся социально-гуманитарных наук, то найдется ли другая наука, которая занялась бы исследованием выше перечисленных социально-психологических явлений?”. Мы должны признать, что кроме социальной психологии, других наук, которые анализировали бы настроения, эмоции, традиции и т.п. в системе социальных отношений, нет. Этим самым социальная психология получает такую нишу в системе социально-гуманитарных наук, которую никто, кроме нее, не занимает, что и делает ее, при наличии специфических категорий и законов, наукой.

#### *Социальная психология и история*

История, как и социология, имеет общий объект исследования с социальной психологией - общество. В исторической науке идут многолетние споры относительно того считать историческую науку наукой или нет. Написано много солидных работ (Жуков Е.М. Очерки методологии истории. - М.: Наука, 1980. - 247 с.; Келле В.Ж. Теория и история. - М.: Политиздат, 1981. - 288 с.; Ракитов А.И. Историческое познание. - М.: Политиздат, 1982. - 303 с. и др.). Но у нас другая задача - показать, чем же предмет исторического познания отличается от предмета социально-психологического познания.

Имея общий объект исследования, история и социальная психология рассматривают в нем разные гносеологические срезы. Если несколько огрубить подход к вычленению их предметов, то, вероятно, можно сказать так: история описывает и объясняет объективные исторические факты после их происхождения, беря материал из конкретного опыта. В философии это называется “апостериори”.

Социальная психология, исследуя те же исторические факты, например, походы князя Олега на Византию, крещение Руси, возникновение Киевского государства и т.д., изучает не столько действие самих фактов, сколько генезис настроений, чувств, эмоций, традиций и т.д, то есть всего того, что отражает не только объективную, но и субъективную реальность факта конкретного исторического времени. Такой анализ позволяет исследователям общественно-психологических явлений понять не только суть происходящего, но и предсказать будущее, что в философии называется “априори”.

Социальная психология “обнажает душу” истории, позволяет понять настроение целой исторической эпохи или духовную атмосферу народа, общества, сообщества, т.е. она передает дух времени, которым жил тот или иной народ, а, следовательно, и конкретный человек того времени, какое бы место в общественной жизни он не занимал.

История и социальная психология тесно связаны. Они нужны друг другу, т.к. помогают ученым не только описать исторический факт, но и понять его суть, ощутить вторично драму или пафос исторического события, проникнуть в традиции, верования народа, пережить с ним давно позабытое время, стать соучастником прошлого и настоящего.

Особенно важно это сейчас, в наше время, когда старые привычки, традиции, обряды, верования и идеи, которыми жили многие поколения людей, разрушены, а новые не созданы.

Необходимо найти и воссоздать духовную атмосферу строящегося нового общества, ту атмосферу, которая смогла бы объединить всех главной идеей, которая, в свою очередь, граждан своего общества смогла бы превратить в со-граждан, т.е. в народ.

Рынок, как средство внешнего воздействия на сознание людей, этого сделать не может. Общественная психология через потребности, интересы, через формирование духовных ценностей и мотивов деятельности сможет.

Таким образом, социальная психология превращает историка (и историю) из сухого летописца в живого певца-Баяна. Только тогда струны его вещего инструмента смогут заговорить с каждым слушателем, так как непременно пробудят в нем дух минувших лет.

Вновь возникает тот же вопрос: “Есть ли сегодня наука, которая занималась бы изучением общественного настроения, традиций, верований и т.д. в формировании личности, социальной группы, коллектива, общества и т.п.?”. Ответ ясен. Да, есть такая наука, это - социальная психология. Предмет ее исследования позволяет нам говорить о ней, как об особой, специфической науке в ряду близких ей социально-гуманитарных наук.

#### *Социальная психология и валеология*

Корни валеологии как и социальной психологии уходят в глубокую древность. Их объединяет прежде всего то, что человек оказался в центре внимания. Вот почему они входят в разряд гуманитарных наук. Однако человека они исследуют с разных сторон, что и делает их непохожими.

Занимаясь человеком, валеология развивает в нем потребность сохранять и укреплять здоровье, формируя соответствующие знания, умения и ценностные установки.

Социальная психология развивает в человеке потребность в здоровом образе жизни, формируя ее на базе социальных эмоций, чувств, настроений и т.п.

Однако, если валеология учит здоровью, опираясь на биологические дисциплины (анатомия, физиология, гигиена), то социальная психология формирует стойкие эмоции, чувства, настроения и традиции здорового образа жизни, опираясь на психологические и социальные дисциплины (общая психология, социальная психология, социология).

Социальная психология на психическо-социальном уровне, формируя здоровые чувства, настроения, традиции, обряды по отношению к своему телу и духу, “прививает” человеку стойкий иммунитет к нездоровому образу жизни (пьянству, наркомании, лени и др.). Социальная психология пытается укрепить в человеке дух единения, дух со-чувствия, со-переживания и со-страдания, что и делает человека Человеком.

Конечная цель у валеологии и социальной психологии одна - учить здоровью, формировать здоровый социально-психологический климат.

Таким образом, валеология - это наука о здоровье, социальная психология через соответствующие чувства и эмоции создает потребность в здоровом образе жизни. Валеология формирует знания о здоровье, социальная психология “окрашивает” эти знания социальными эмоциями, чувствами и настроениями, развивая на их базе конкретные обряды, традиции и верования. Валеология работает на уровне сознания (формирует знания), социальная психология на уровне бессознательного (эмоции, чувства, настроение). Валеология способствует укреплению тела, социальная психология - укреплению духа.

Социальная психология, как никакая другая социально-гуманитарная наука, способна формировать не только чувства единства и целостности,

но и эмоциональную потребность в подобных чувствах вообще, как и в чувствах здорового образа жизни, в частности.

### *Социальная и общая психология*

Совсем недавно считалось, что социальная психология есть результат естественного развития “психологического исследования” (Роговин М.С. Введение в психологию. - М.: Выс. шк., 1969. - 139 с.), т.е. социальная психология, в данном толковании, признавалась как инструмент углубления в познании общей психологии.

Термин “психология” происходит от двух греческих слов: “психе” - душа и “логос” - учение. В дословном переводе это означает изучение души, что и должно, казалось бы, составлять основу психологической науки, т.е. предмет ее исследования. Однако дословный перевод редко соответствует содержанию понятия, тем более содержательной стороне той науки, которая выражена этим термином. Например, философия в дословном переводе означает (“филео” - люблю, “софия” - мудрость) - любовь к мудрости или, как говорили древние славяне, любомудрие. Но любовь к мудрости и философия далеко не одно и то же.

Принято считать, что предметом исследования общей психологии являются “закономерности возникновения, развития и появления *психики вообще* и сознания человека как конкретно-исторической личности...Психология изучает *внутренний мир* человека как сознательного субъекта общественного развития...” , т.е. это такое психическое явление, которое выступает “в форме внутренних переживаний (ощущений, мыслей, чувств), недоступных прямому наблюдению и именуемых психикой...” (Общая психология. Учеб. пособие. - М.: Просвещение, 1981. - С.3.).

Итак, объект исследования у общей психологии и социальной психологии один, это - человек вообще, конкретная личность, трудовой

коллектив, инженерная деятельность, духовная деятельность и другие типы деятельности, т.е. объектом исследования для обеих наук могут быть одни и те же виды или роды человеческой деятельности. Но изучают они разные аспекты этой деятельности:

- социальная психология анализирует настроения, эмоции, привычки и т.п. социально-психологические явления личности в той или иной социальной общности. Общая психология анализирует психические явления вообще, как разнообразные состояния внутреннего мира человека, существующие в виде конкретных, переживаемых им эмоций, чувств и т.д.;
- социальная психология изучает традиции, привычки, верования, заражения, подражания и тому подобные социально-психологические механизмы воздействия, существующие в различных социальных общностях. Общая психология изучает традиции, привычки, верования, заражения, переживания и т.п. психические явления вообще, существующие сами по себе, как психические феномены;
- социальная психология изучает механизмы мотивации поведения индивида в разных социальных общностях. Общая психология изучает мотивацию саму по себе, как психическое явление вообще, как конкретное состояние внутреннего мира человека;
- социальная психология изучает потребности, интересы, волю и т.п. социально-психические явления личности в той или иной социальной общности и воздействие последних на формирование перечисленных феноменов. Общая психология изучает потребности, интересы, волю и т.п. психические явления вообще, существующие сами по себе, как разнообразные состояния внутреннего мира человека.

Такие сравнения можно было бы продолжить, но суть их не в количестве, а в том, чтобы понять основополагающий принцип,

разделяющий эти две науки. Он достаточно простой: общая психология изучает психические состояния сами по себе как внутренний мир человека; социальная психология изучает их как проявление индивидуальной, групповой и коллективной психологии. Ясно, что они нужны друг другу, дополняют друг друга и взаимосвязаны так, что исследование, например, социально-психологических явлений до конца могут быть доведены только тогда, когда социальному психологу понятны основы психики, которые разрабатывает общая психология.

Уяснив сущность предмета социальной психологии и пользуясь ей как инструментом, каждый сможет самостоятельно продолжить анализ соотношений социальной психологии с другими социально-гуманитарными науками: политологией, социальной педагогикой, этикой, эстетикой и т.д. И тем не менее, самостоятельность любой науки, безусловно, определяется не только спецификой предмета. Наука появляется там и тогда, где и когда, кроме предмета, возникают специфические законы и категории, т.е. все то, что и составляет систему любой науки. У социальной психологии все это есть, что и будет показано в следующих разделах данного пособия.

### **1.3 Категории и законы социальной психологии**

Категории и законы любой науки не создаются искусственно в тиши кабинетов. Они выводятся из реальной действительности, когда в них возникает объективная потребность.

Чтобы понять содержательную сторону категорий и законов социальной психологии, уяснить их смысл, придется вспомнить в самых общих чертах философское учение о категориях и законах вообще, т.е. как они возникают и что собой представляют.

Категории и законы выводятся человеком в процессе длительного целесообразного взаимодействия с предметным миром. Человек подмечал, что, несмотря на огромное разнообразие предметов, процессов и явлений (природных и социальных), у них есть то, что их объединяет. Так, например, все деревья разные и по форме, и по видам, но их объединяет то, что у всех есть корни, ствол и крона (лиственная или хвойная). Это то, без чего не может существовать ни одно дерево. Следовательно, мы обнаружили у деревьев такие свойства, которые, выражая их общие, существенные и типические стороны как раз и фиксируют содержание понятия “дерево”. В таком понятии отсутствует конкретное и единичное, то есть речь не идет о конкретной березе или клене. В таком понятии “схвачено” то, что свойственно любому конкретному дереву и без чего ни одно из них существовать не может. Выявление общего через единичное и означает то, что называется “понятие”. Такими понятиями мы пользуемся каждый день, они и составляют словарный запас нашего языка. Чем больше понятий знает и умело использует человек, тем богаче его речь.

Однако такие понятия не выражают основные свойства всех предметов, процессов или явлений, существующих на земле, а только тех, которые характеризуют предметы определенного вида или класса. Так, понятие “дерево” не характеризует свойства всех растений, а понятие “кошка” - всех животных. Поэтому возникли такие понятия, которые выражают наиболее общие стороны и свойства всех или почти всех предметов, процессов и явлений на земле. Такие понятия называются “категориями”. Не каждое понятие может быть категорией, но каждая категория может быть понятием. Есть такие понятия, которые выражают свойства любого предмета, например, понятия: причина и следствие, форма и содержание, сущность и явление, единичное и общее и т.д. Действительно, нельзя найти ни одного конкретного дерева, которое было

бы лишено причины или следствия, формы или содержания, сущности или явлений. То же можно сказать и о любом другом предмете или процессе. Такие понятия носят всеобщий универсальный характер и называются философскими категориями.

Каждая наука обладает своими понятиями и категориями, совокупность которых составляет содержательную сторону той или иной науки, потому, овладевая категориями конкретной науки, мы овладеваем и ее содержанием. Иначе говоря, ключ к пониманию той или иной науки - в овладении ее категориальным аппаратом.

Социальная психология, как и любая другая наука, имеет не только свои специфические категории, но и пользуется категориями и понятиями других наук. Например, из социологии она заимствует такие понятия, как личность, группа, коллектив, общество, сообщество, народ, нация, государство и т.п. Из общей психологии она взяла такие понятия, как эмоции, чувства, настроение, интересы, способности, потребности и т.п. Иначе говоря, каждое перечисленное понятие, взятое отдельно, как бы в чистом виде, не принадлежит социальной психологии, т.е. не является категорией социально-психологической. Таковыми они становятся только тогда, когда соединяются в реальной жизни того или иного социума. Тогда они приобретают такое новое содержание, которое не может появиться ни в психологии, ни в социологии. Например, не просто настроение само по себе, а настроение личности, народа или целого государства; традиции не просто сами по себе, а традиции общества или сообщества.

В данном случае важно понять, что категории социальной психологии: социальные эмоции, чувства, настроения, заражения, подражание и т.п. - становятся таковыми не через механическое соединение категорий общей психологии с категориями социологии. Соединяясь в социуме, они приобретают, как уже отмечалось, новое

качественное состояние, становясь категориями социальной психологии. Важно отметить, что кроме социальной психологии нет других социально-гуманитарных наук, которые бы анализировали подобные общественно-психологические явления, что и подчеркивает специфичность данных категорий, т.е. специфичность данной науки.

В качестве объектов общественной психологии могут выступать: личность, социальная группа, народ, нация, общество, сообщество, человечество. Они же, естественно, могут выступать и в качестве субъектов общественной психологии. И те, и другие как предмет исследования и создают социальную психологию как науку.

Взаимоотношение субъектов общественной психологии приводит к возникновению: а) феноменов общественной психологии, б) механизмов общественной психологии.

Чувства, эмоции, традиции, привычки, верования, ценностные ориентации и т.д. и составляют содержание феноменов (состояний сознания) общественной психологии. Все они, в связи с субъектами общественной психологии и составляют *содержание категорий социальной психологии (настроение личности, группы, коллектива)*.

Подражание, заражение, внушение, убеждение, установки и др. общественно-психологические явления составят механизмы общественной психологии, которые можно и нужно отнести к категориям социальной психологии.

Таким образом, к категориям социальной психологии можно отнести как связи внутри социума, так и связи за его пределами: социум - природа, социум - биосфера, социум - атмосфера, социум - ноосфера, социум - иные миры, социум - космос и т.д.

Как уже отмечалось, характеристика социальной психологии, как любой науки, складывается не только из предмета и категорий, но и

законов. Законы и категории помогают понять сущность этой науки, изучающей общественно-психологические феномены и механизмы. Исследование же перечисленных феноменов социальной психологии помогает раскрыть законы и закономерности общественного развития в целом, а сами феномены и механизмы могут быть использованы в качестве специфических методов познания. Наконец нужно сказать, что категории и законы социальной психологии позволяют понять и объяснить процессы и явления в самой общественно-психологической жизни. Они дополняют друг друга, рисуя целостную картину мира. Так, например, категории характеризуют наиболее общие, существенные, типические и повторяющиеся стороны и *свойства предметов*, процессов и явлений материального мира, а законы - наиболее общие связи и отношения *между предметами*, процессами и явлениями.

Законы бывают разными не от того, что они создаются разными людьми, а от того, что они отражают разные связи и отношения огромного количества различных предметов материального мира.

Выводить социально-психологические законы возможно только на базе законов социологических, используя их как фундамент для построения.

К социально-психологическим законам можно отнести:

- закон определяющей роли общественного бытия по отношению к общественно-психологическим явлениям;
- закон определяющей роли экономического развития по отношению к феноменам и механизмам социальной психологии;
- закон относительной самостоятельности общественно-психологических явлений от форм существования общественного бытия;
- закон соответствия психологии различных общностей характеру и уровню их специфических условий жизни;

- закон психологического возрастания социальной активности обратно пропорционально уровню и характеру экономического развития;
- закон о прямо пропорциональной зависимости общественно-психологической стабильности от консолидации политических партий и движений;
- закон возрастания общественно-психологического влияния авторитетов и лидеров прямо пропорционален осуществлению интересов различных социальных групп.

Перечисленные законы выражают общие принципы существования и развития общественной психологии. Наша задача заключается не только в том, чтобы увидеть и понять их, но и в том, чтобы суметь раскрыть суть каждого закона, показать его роль в развитии человека.

#### **1.4. Практическое значение социальной психологии**

Социально-психологические исследования давно доказали свою жизненную необходимость. Вероятно, можно даже утверждать, что прикладная социальная психология опережала в своем развитии теорию социальной психологии. Объяснялось это тем, что конец XIX начало XX в. - время бурного развития капиталистического производства, время расцвета рыночных отношений. Новые производственные отношения требовали изучения потребительского спроса и промышленного предложения, психологии потребления и психологии моды, психологии быта, агитации, рекламы, настроения народных масс, общественного мнения и многого другого.

Иначе говоря, в практической значимости исследований общественной психологии не было необходимости кого-то убеждать, т.к. результаты ее всегда находили своего заказчика в лице частного предпринимателя и в лице государства.

В 20-е годы XX в. прикладная социальная психология нашла своих последователей и в СССР. Появились такие работы, как В. Кузьмичев. Организация общественного мнения. - М.-Л.,1929; М.Н. Лядов. Вопросы быта. - М.,1925; М. Рафаил. За нового человека. - Л., 1928. Однако к середине 30-х годов исследования в области социальной психологии прекратились. Произошло это, как известно, из-за боязни нарушить единство марксистской идеологии, вернее, подорвать ее. Исследования общественной психологии неизбежно затрагивали психологический аспект, что и могло, как считали, привести к психологизации марксистской социологии, а, следовательно, и к размыванию материализма. Отсюда и нападки на социальную психологию в СССР.

Сегодня Россия вступила в полосу новых экономических отношений, требующих единения всего общества, формирования новых экономических и политических потребностей и интересов, новых чувств, эмоций, традиций и верований. Для этого потребуется переосмысление всеми слоями общества своих ценностных ориентаций. Такой процесс значительно сложнее, чем ввести в строй, например, какую-то технологическую линию. Сегодня в России вновь, как и в 20-е годы в СССР, встает необходимость социально-психологических исследований. Дело остается “за малым” - сформировать у народа потребность в здоровом образе жизни, а у руководителей - умение и навыки социально-психологической культуры управления, что и ускорит выход нашего общества на дорогу всемирной цивилизации.

### ***Контрольные вопросы и задания***

1 Какие есть основания для утверждения о том, что социальная психология и наука, и искусство?

2 Что общего и в чем различие общей и социальной психологии?

3 Предмет социальной психологии и его специфика.

4 Как соотносятся объект и предмет социальной психологии с социологией?

5 Назовите некоторые законы социальной психологии и покажите их роль в обществе.

### *Рекомендуемая литература*

1. Поршнева Б.Ф. Социальная психология и история. - М.: Наука. - 1979.

2. Общая психология. Учеб. пособие. - М.: Просвещение. - 1981.

3. Федотов Е.В. Основы социально-психологической культуры. - Нижний Новгород.: ННГУ. - 1993.

4. Основы социально-психологической теории. - М.: Межд. пед. акад. - 1995.

5. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Аспект-Пресс. - 1997.

6. Руденский Е.В. Социальная психология. Курс лекций. - Новосибирск, 1997.

## **Тема 2. Феномены социальной психологии в системе управления**

Мы уже знаем, что социальная психология изучает не эмоции, не чувства и не настроения сами по себе, а эмоции, чувства и настроения, проявляющиеся в процессе общественных отношений. Такие социальные эмоции, чувства и т.д. стали называться социально-психологическими феноменами. В философии термин “феномен” в переводе с греческого означает то или иное явление, данное нам в опыте. Но признать существование феномена еще не означает понимать его. Так, например, такие феномены как сновидение, телекинез, полтергейст и др. давно заявили о своем существовании, но остаются непознанными до сих пор.

В данной теме преследуется достаточно конкретная задача - ознакомление не с феноменами вообще, а с феноменами социальной психологии как с особыми состояниями психологического сознания. Подобные феномены весьма разнообразны. Это - способности, потребности, возможности, мотивы, убежденность, слухи, паника, вера, суеверия и т.п. Нас интересуют те феномены, которые формируют основу любых состояний сознания: социальные чувства, эмоции, настроения и установки.

### **2.1. Социальные эмоции**

Наша задача рассмотреть эмоции не сами по себе, а в становлении и развитии социума и человека. При этом мы не сможем обойтись без общего понятия “эмоция”. В философском энциклопедическом словаре читаем: “Эмоции (от лат. - потрясаю, волную) - субъективные реакции человека и животных на воздействие внутренних и внешних

раздражителей, проявляющиеся в виде удовольствия или неудовольствия, радости, страха и т.д.” (М., 1993. - С.795).

Надо сказать, что эмоции давно стали предметом исследования ученых разных стран (Дарвин Ч. Выражение эмоций у человека и животных. Соч.- т.5. - М.,1953; Павлов И.П. Полн. собр. соч., т.3.Кн.2. - М. - Л., 1951; Симонов П.В. Эмоциональный мозг. - М., 1981; Гельгорн Э., Луфборроу Дж. Эмоции и эмоциональные расстройства. - М., 1966; Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. - М., 1971; Анохин П.К. Философские аспекты теории функциональной системы. - М., 1978; Изард К. Эмоции человека. Пер с англ. - М.: МГУ, 1980).

Однако на вопрос: “Что такое эмоция?” - ответы даются разные, в зависимости от предмета исследования. Так, физиологи И.М. Сеченов и И.П. Павлов эмоции выводили из безусловных и условных рефлексов, представляя их в виде ответных реакций мозга на внутренние и внешние воздействия.

П.В.Симонов к пониманию эмоций подошел с позиций информационной теории. Он считает, что эмоции зависят от информации, поступающей в живой организм. Если живому существу недостает информации, например, как ему следует поступить в той или иной ситуации (информационный голод), то эмоции компенсируют этот недостаток тем, что начинают поиск новой информации, что и повышает надежность живой системы (Симонов П.В. Что такое эмоции?. - М., 1966. - С.30-31).

Б.Д. Парыгин, социальный психолог, считает, что эмоции - это ощущения либо положительные, либо отрицательные, либо нейтральные. Если необходимо описать эмоции посредством формулы, считает он, то это можно сделать так:  $\mathcal{E} = CX \pm$ , где  $\mathcal{E}$  - эмоция,  $C$  - ощущения,  $X \pm$  -

количественная и качественная характеристика ощущения (Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль. - 1971. - С.142.).

Американский психолог, доктор философии Сиракузского университета в Нью-Йорке Кэррол Е. Изард вообще предпочитает не столько заниматься дифинициями (определениями), сколько описанием эмоций, их влиянием на человека и человеческие отношения, “эмоции образуют основную мотивационную систему человека” (Изард К. Эмоции человека. Пер с англ. - М.: МГУ, 1980. - С.15).

Эмоции составляют основу мотивации поведения не только человека, но и любого животного. Однако проявляются они, безусловно, по-разному. Физиология высшей нервной деятельности человека и животных, основанная на физико-химическом субстрате, сама по себе не может доказать, что у животных эмоции могут быть описаны с помощью понятий “отрицательные ощущения” или “положительные ощущения”, когда с одними связывают удовольствие, с другими - неудовольствие. Так, например, форма проявления положительных или отрицательных ощущений у человека настолько сложна, что нельзя определить, исходит ли она только из положительных или только из отрицательных эмоций. Например, дрожь в мышцах может появиться при горе и при радости, при страхе и при гневе. Смех может быть вызван многими причинами, а слезы - и от боли, и от радости, и от сострадания. В связи с этим, Б.Ф. Поршнев, историк, философ и социальный психолог, полагает, что человеческие эмоции связаны не только с внутренним, физиологическим механизмом (Поршнев Б.Ф. Социальная психология и история. - М.: Наука. - 1979.- С.115-116). В них, вероятно, заложены такие стороны человеческого сознания, которые могут возникнуть (и возникают) только внутри социума... Нельзя не согласиться с Б.Ф. Поршневым, который считает, что

человеческие эмоции переносятся из плоскости общей психологии в плоскость социальной (там же, с.116).

Эмоции и их состояния могут длиться по времени от нескольких секунд до нескольких часов. Эмоции массового проявления, возникающие на митингах, демонстрациях и забастовках, по своей устойчивости и длительности сохранения ощущений преобладают над индивидуальными эмоциями. Если же у того или иного человека формируется сильная эмоция, сохраняющаяся достаточно долго по времени, то это, прежде всего, указывает на психическую патологию.

Как же эмоции влияют на человека? Вопрос простой, а ответить однозначно нельзя, т.к. влияют они по-разному. Одна и та же эмоция (радость или гнев) у одного человека может вызвать положительные ощущения, у другого - отрицательные, а у третьего - никаких.

При сильном гневе, радости или страхе увеличивается частота дыхания, сердечной ритм, кровяное давление, т.е. срабатывают все нейрофизиологические системы и подсистемы. Такие изменения в организме вызывают как положительные, так и отрицательные эмоции. Положительная объясняется тем, что мозг, получая и перерабатывая эмоциональную информацию, мобилизует силу воли и разум человека, вырабатывая соответствующее знание и навык на ту или иную эмоцию. Отрицательная сильная эмоция, действующая длительное время, по своей силе воздействия может значительно превзойти возможности человеческого организма. Это может привести к психическому срыву (заболеванию), а то и к летальному исходу.

Таким образом, эмоция может рассматриваться как особое состояние сознания индивида, социальной группы, народа, общества или сообщества, что и является предметом исследования социальной психологии как науки.

## 2.2. Социальные чувства

Утверждая, что социальные чувства существуют в социуме, мы указываем на место их происхождения, а не на их различия. Но прежде чем говорить о социальных чувствах как особой, специфической форме человеческого сознания, следует поговорить о глубинных, древних корнях социальных чувств. Это - чувства вообще.

В учебном пособии по общей психологии авторы говорят об источниках чувств, об их функциях и качествах, о физиологических основах и видах, но обходят вопрос о понятии “чувства”. (Общая психология: Учеб. пособие. - М.: Просвещение, 1981. - С.293-314). Действительно, может быть лучше говорить не столько о понятиях, сколько об их содержании, видах и формах. Однако, говоря о содержании конкретных психических состояний (феноменов), безусловно, требуется не только называть их конкретными терминами, но и раскрывать понятия, хотя бы в самых общих чертах в качестве рабочей гипотезы. Должны же мы договариваться о предмете разговора или спора, или дискуссии, если хотим понять друг друга.

В философском энциклопедическом словаре читаем: “Чувства в психологии - особый вид эмоциональных переживаний, носящих отчетливо выраженный предметный характер и отличающихся сравнительной устойчивостью” (М., 1983. - С.776).

Таким образом, чувства тесно связаны с эмоциями, без которых возникнуть не могут. Следовательно, говоря о субординации, можно утверждать, что эмоции первичны, чувства вторичны. Более того, чувства, вероятно, как особый вид эмоций можно назвать развившимися эмоциями, а эмоции - неразвитыми чувствами. Единство чувств и эмоций проявляется не только в их генетической связи, но и в источниках происхождения. И те, и другие отражают как объективно существующие предметы

материального мира, так и изменения, происходящие в нашем организме (Общая психология: Учеб. пособие. - М.: Просвещение, 1981. - С.293).

Через чувства человек выражает свое отношение к внешнему и внутреннему миру, к тем людям, которые его окружают и к себе самому. По своей внешней форме эмоции мало чем отличаются от чувств. Это те же полярные психические состояния сознания: радость - горе, любовь - ненависть, обаяние - отвращение, нежность - грубость. Однако чувства животного и чувства человека, конечно же, не тождественны. Социальные чувства пронизываются заботой и ответственностью за каждого человека, особенно близкого. Благодаря сознанию они осмысливаются людьми и потому в них рациональное доминирует над эмоциональным. Но абсолютно противопоставлять чувства эмоциям, объявляя первые привилегией только человека, было бы не совсем верно (Общая психология: Учеб. пособие. - М.: Просвещение, 1981. - С.297). У стадных животных нельзя отрицать чувства заботы, чувства страха, радости, горя, нежности и т.п. Другое дело, что содержание подобных чувств (человека и животных) основаны на разном субстрате, да и форма проявления их разная. Одинаковы только формы выражения: гнев, радость, горе, тоска. Конечно, если судить по длительности существования эмоций и чувств, то чувства занимают более продолжительный период времени и могут удерживаться человеческим сознанием довольно долго, иногда и всю жизнь. Например, ненависть к врагу, к чванству, хамству, зазнайству, т.е. к тому, что существует в обществе, вызывая устойчивые чувства. Таких длительных по времени устойчивых чувств в мире животных нет, и в этом смысле они, безусловно, - порождение социума, а потому и присущи только человеку.

И еще один аргумент, доказывающий социальный характер чувств и их приоритет над эмоциями. Суть его - целесообразная деятельность

человека, существенно превосходящая геносообразность (природную наследственность) животного мира. Прежде чем что-то делать, индивид всегда свою конечную цель представляет идеально (макет, проект, эскиз и т.п.). Между идеальной целью и конечным результатом - долгий процесс осуществления, процесс превращения идеального в материальное. Когда задуманное совпадает с достигнутым, человек ощущает чувства радости, удовольствия. Он счастлив. Вот такие чувства действительно из плоскости общей психологии переходят в плоскость социальную.

В основе своей все чувства индивида в конечном итоге детерминированы общественными отношениями. Так, в той или иной общности чувства удовлетворенности или разочарованности могут возникнуть у индивида как из непосредственного опыта, так и под воздействием заражения или убеждения со стороны других индивидов. В связи с этим каждое общество, используя психологические механизмы, способно формировать такие чувства у своих граждан, которые необходимы ему в данный момент: чувства единения со своим правительством или чувства гнева и презрения к нему, чувства гордости за свое отечество или чувства стыда за него и т.д.

Типология социальных чувств, как и типология социальных эмоций, построена на разных основаниях: виды (роды) человеческой деятельности, сферы общественной жизни, социальная структура, формы общественного сознания и т.д.

Если брать за основу типологии формы общественного сознания, тогда мы обязаны говорить о чувствах индивида, личности или целого общества.

Если брать социальную структуру общества, то она дает нам огромный спектр трудовых, демографических, этических и других чувств. Так, по принципу разделения труда, возникают разные общности, которым

и соответствуют разные чувства: профессиональные, групповые, классовые...

Признаки кровно-родственного и территориально-экономического различия представят нам такие социальные общности, со своими чувствами, как род, племя, семья, община, народность, нация, общество и сообщество.

Представленный подход к типологии социальных чувств далеко не исчерпан, а говорить о важности изучения перечисленных чувств нет необходимости, т.к. в конечном итоге от понимания их сущности и механизма формирования может зависеть успех развития любого общества, а главное - эффективность продвижения его на более высокий уровень социально-экономического развития.

### **2.3. Социальные настроения**

Социальные настроения, как и социальные эмоции и чувства, формируются и проявляются только в обществе, т.е. не эмоции, не чувства, не настроения, взятые сами по себе, в отрыве от общности, не могут выразить всю сложность специфических состояний сознания. Объясняется это, как уже не раз отмечалось, сложностью связей и отношений человека в социуме. Так, если взять конкретного индивида, вырванного из общественных связей, то о нем трудно вообще что-либо сказать, т.к. индивидуальность может обнаружиться только через сравнения каждого с каждым, а человек - это не только (и не столько) мужчина или женщина. Для него характерна многокачественность: муж, отец, дедушка, преподаватель, руководитель коллектива и т.п.

Каждому качеству могут соответствовать и свои психические состояния сознания, которые скрыты от визуального наблюдения, но играют большую роль в жизни как отдельного человека, так и целого

общества. Это социальные эмоции, чувства и настроения. Причем все они переплетаются в одном человеке, поскольку каждый выступает как многогранное социально-психологическое явление. Следовательно, в каждой личности могут возникать целые гаммы всевозможных эмоций, чувств и настроений (одновременно и врозь) и по поводу того, что каждый мужчина может быть дедом, и по поводу того, что он может быть отцом, мужем, гражданином своего государства и т.п. Безусловно, все это накладывает свой отпечаток и на характер, и на психику, и на мотив поведения, и на отношения к другим субъектам. Иначе говоря, если внутри индивида все перечисленные состояния сознания умеют ладить, не находятся в противоречиях, приводящих к конфликтам как с самим собой, так и с обществом, то о таком человеке можно сказать, что он счастлив. Это означает, что связи и отношения, составляющие смысл его жизни, вызывают такие эмоции, которые формируют в нем положительные чувства и настроения.

Итак, социальные эмоции, чувства и настроения неразрывно связаны. Правда, связь эта разная. Так, если чувства есть развитие эмоций и без них возникнуть не могут, то это не означает, что эмоции и чувства связаны всегда как причина и следствие. Конечно, чувства, например, горечи, неудовлетворенности или радости, могут какое-то время существовать и без причины, которая их вызвала, т.к. чувства в большей степени проходят через разум, через сознание, вызывая в нем ощущения событий, которых в действительности уже нет. Это напоминает круги на воде от брошенного камня.

Если социальные чувства сложнее социальных эмоций, то социальные настроения можно рассматривать как единство чувств и эмоций, из которых складывается некое целостное психическое состояние сознания. Безусловно, это единство не может представлять собой простую

механическую совокупность эмоций и чувств, т.к. сознание человека (через его настроение) не столько совокупляет эмоциональную информацию (о себе и вне себя), не столько усиливает или заглушает положительные или отрицательные чувства, сколько *выбирает* из всей совокупности существующих эмоций и чувств то, что в данный момент, при конкретных обстоятельствах, может удовлетворять его потребности и интересы. Вот почему социальные настроения, по своей сложности, превосходят эмоции и чувства. Они не могут быть абстрактны, а потому они и разнообразны, т.к. каждый раз выражают быстротекущесть социальных событий, процессов и явлений.

Надо отметить как факт, что социальное настроение и настроение вообще в наше время почему-то оказались слабо исследованы как в общей, так и в социальной психологии. Им не нашлось места в солидных исследованиях по этим дисциплинам (Социальная психология. Краткий очерк. - М.: Политика, 1975. - 319 с.; Платонов К.К., Голубев Г.Г. Психология. Учеб. Пособие. - М.: Высш. шк., 1977. - 247 с.; Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: МГУ, 1980. - 416 с.; Общая психология. Учеб. пособие. - М.: Просвещение. - 1981. - 383 с.; Социальная психология. Учеб. Пособие. - М.: Просвещение, 1987. - 224 с.). Этот психологический феномен в полной мере специально был рассмотрен в работе Б.Д. Парыгина (Общественное настроение. - М.: Мысль, 1966).

Возникая на основе эмоций и чувств, настроения в дальнейшем как бы отдаляются от них, приобретая относительную самостоятельность, большую устойчивость, т.е. продолжительность во времени. Например, скука, печаль, тоска, страх или радость, надежда, уверенность, восторженность и т.п.

В данном случае, если не вступать в полемику с теми, кто специально исследовал настроение и определял его по разному, то сводя его то к

состоянию духа (физическому или психическому), то к длительному переживанию или эмоциям, то к совокупности чувств, то к степени человеческого возбуждения (Парыгин Б.Д. Общественное настроение. - М.: Мысль, 1966. - С.10-30), то следует остановиться на толковании настроения, данного в философском энциклопедическом словаре: “настроение, целостная форма жизнеощущения человека, общий “строй” (тон), состояние его переживаний, “расположение духа” (М.: Советская энциклопедия, 1983. - С.402). Действительно, настроение любого человека есть, как уже отмечалось, и процесс, и результат.

Таким образом, настроения, будучи сложными психическими образованиями, являются общественным достоянием. Они ни в коей мере не могут возникнуть ни в одном животном сообществе. Тем более, если учесть, что настроения, проходя через сознание (индивидуальное или общественное), приобретают достаточно устойчивый по времени характер.

Такое длительное психическое состояние сознания Б.Д. Парыгин называет термином - умонастроение (Парыгин Б.Д. Общественное настроение. - М.: Мысль, 1966. - С.30-42). Он понадобился ему для того, чтобы расчлнить само понятие “настроение” в зависимости от длительности его существования. Однако умонастроение фиксирует не кратковременное настроение, а целый образ психической жизни, форму его длительного существования. Такое умонастроение называют обычно оптимистическим или пессимистическим.

Психология таких настроений возникает не случайно. Они складываются из целого ряда повторяющихся день за днем, год за годом отрицательных или положительных социальных чувств и эмоций, накладывающихся на социальные события, которые усиливают или ослабляют их. Причем, если источник кратковременного (плохого или

хорошего) настроения не всегда можно понять, то умонастроение в конечном итоге легко вычисляется, что лишний раз подчеркивает его социальность.

Чем устойчивее настроение, тем большее количество людей оно может сплотить. Поэтому общественное настроение может рассматриваться как некая социальная сила, объединяющая людей, и, следовательно, противопоставляющая их другой силе.

Когда устойчивые настроения охватывают большие группы людей, тогда можно наблюдать проявление настроений: классовой солидарности, революционного подъема, трудового энтузиазма, патриотизма и т.п. Но когда они окрашены в отрицательные тона, когда надежды расходятся с действительностью, тогда появляются другие настроения: недовольства, беспокойства, неуверенности, страха, гнева и т.п.

Б.Д. Парыгин предложил целую схему факторов различных настроений как устойчивых, так и неустойчивых:

Факторы, влияющие на устойчивость настроения	Факторы, влияющие на неустойчивость настроения
1. Сложившиеся мировоззрения	1. Несложившиеся мировоззрения
2. Целостность убеждений	2. Противоречивость убеждений
3. Критичность	3. Некритичность
4. Отсутствие легкой податливости внешнему влиянию	4. Податливость внешнему воздействию, конформность
5. Уравновешенность	5. Неуравновешенность
6. Рассудочность	6. Эмоциональность

(Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль. - 1971. - С.152).

Настроения имеют способность переходить от одной личности или социальной группы к другой, причем не просто механически, но

количественно и качественно усиливаясь. Это происходит благодаря внушению, подражанию и заразительности, что и способствует формированию психологии той или иной социальной группы, социального страта, нации, общества или целой исторической эпохи. Таким образом, мы вновь имеем возможность подчеркнуть отмеченный выше вывод: через настроение или посредством настроения можно воспитывать массы, руководя их действиями, закладывая на психическом уровне мотивацию их будущих действий.

В связи с этим открываются большие возможности выхода на практику. Понимание природы настроения дает возможность исследовать причину текучести кадров на любом производстве, причину настроений в социальных группах, межнациональных конфликтов, пробуждение коммунистической или фашистской идеологии и т.д.

#### **2.4 Социальные установки**

Во всех предыдущих разделах проводилась попытка показать диалектическую связь и взаимозависимость социальных эмоций, чувств и настроений. Все они, обладая специфичностью психологического сознания, с одной стороны обладают той всеобщей универсальностью, которая объединяет их термином - психическое. С другой стороны, термином - социальное, от чего не психическое, не социальное не перестали быть самими собой.

Социальные ориентации и установки, будучи частью общественного сознания, по своему содержанию очень близки социальным настроениям. Можно утверждать, что социальные настроения, чувства и эмоции составляют ту общественно-психологическую основу, на базе которой формируются социальные ориентиры и социальные установки.

Действительно, трудно представить, чтобы ориентиры и установки не проходили через психологический настрой личности, группы, общества.

Что же это за состояния психологического сознания?

Если взглянуть на уровень исследования этой проблемы и тот теоретический интерес, который они вызывают, то следует заметить: понятию “социальная ориентация” повезло значительно меньше, чем понятию “социальная установка”.

Социальная ориентация как понятие не вошло ни в один философский словарь, да и социальная психология, за редким исключением, не очень его жаловала. (Социальная психология. Краткий очерк. - М.: Политиздат, 1975. - С.94-95; Левыкин И.Т. Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. - М.: Мысль, 1975. - С.135-147). Более того, некоторые исследователи понятие “социальная ориентация” отождествляли с понятием “социальная установка”. Так, в “Кратком очерке” учебного пособия по социальной психологии читаем: “В общем плане социальная ориентация является осознанием потребностей и условий их удовлетворения” (Социальная психология. Учеб. Пособие. - М.: Просвещение, 1987. - С.94). В то же время в вышеупомянутой работе И.Т. Левыкин, анализируя социальные установки, отмечал, что главным их содержанием является “взаимодействия конкретной потребности и ситуации ее удовлетворения...” (Левыкин И.Т. Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. - М.: Мысль, 1975. - С.145).

Не будем заниматься научными изысканиями в дефиниции названных понятий, скажем только, что они, действительно, очень близки друг к другу, но не тождественны.

Социальная ориентация предшествует социальной установке. Она как бы создает условия для нее, раскрывая многочисленные потребности и

интересы, представляя право выбора. Социальная ориентация личности или любой общности не может формироваться вне потребностей, которым, в свою очередь, требуется широкий спектр знаний. Как, например, рабочему или крестьянину, не занимающемуся профессионально политикой, во время выборов трудно определить свой интерес по отношению к той или иной партии, тому или иному политическому лидеру? Что необходимо каждому индивиду для социальной ориентации? Какова ее структура и механизмы формирования?

Во-первых, *личностная потребность* участия в подобных политических действиях, когда каждый может спросить себя: “Мне это надо?”, “Стране это надо?” - и в зависимости от ответа строить свое поведение: иду голосовать, не иду голосовать. Но, чтобы ответить самому себе, необходимо осознать свою потребность.

Во-вторых, интерес как осознанную потребность необходимо проверить на конкретных знаниях, сравнив объект своего интереса с другими, родственными объектами. Это важно для того, чтобы сориентироваться в единственно правильном для себя направлении. Поэтому вторым элементом структуры социальной ориентации, безусловно, выступают *знания* об объекте интереса. Вот почему, чем больше информированность субъектов социальной ориентации, тем меньше вероятность ошибки.

В-третьих, проблема выбора всегда носила (и носит) двойственный субъективно-объективный характер. С одной стороны, она зависит от уровня развития субъекта социальной ориентации (образование, воспитание, обучение), с другой - от уровня развития всего общества или сообщества. Поэтому в качестве третьего элемента механизма социальной ориентации можно назвать *уровень развития* ее субъектов.

Некоторые исследователи считают, что социальная ориентация зависит еще и от положения личности (Социальная психология. Краткий очерк. - М.: Политиздат, 1975. - С.95). Тогда возникает необходимость подключить морально-нравственный фактор, который этим положением личности в обществе может быть и заглушен, и усилен. Подобные явления мы наблюдаем достаточно часто, особенно в политике. Именно поэтому многие считают, что политика - дело грязное, чистыми руками она не делается. И все же бесспорным остается то, что социальный выбор определяется интересом каждого. Иначе говоря, потребности и интересы, знания об объекте интереса и уровень развития субъектов социальной ориентации, вырабатывают некое ценностное понятие об объекте интереса. Это понятие интегрирует в себе окончательный выбор индивидом своих социальных ориентиров. Понятие это - "ценность". Оно представляет собой сложное психическое состояние сознания, построенное на выше описанных механизмах формирования социальной ориентации. Ценность, с одной стороны, как бы венчает механизм формирования социальной ориентации, являясь наивысшей формой его развития, а, с другой, безусловно, должна быть включена в структуру этого механизма в качестве самостоятельного элемента.

В философии существует целое направление о природе ценностей, которое называется аксиология.

В социальной психологии ценность означает *значимость* предметов, процессов и явлений (природных, социальных) для человека. Такая значимость и формирует, как отмечалось выше, особое психологическое состояние сознания, завершая собой социальную ориентацию. Конечно же, ценность играет свою роль и в процессе формирования социальных установок.

Социальная психология давно заинтересовалась таким феноменом как установка. Сложилась даже целая грузинская школа, исследующая его (Узнадзе Д.Н. Экспериментальные основы психологии установки. - Тбилиси, 1967; Прангишвили А.С. Исследования по психологии установки. - Тбилиси, 1967; Надирашвили Ш.А. Понятие установки в общей и социальной психологии. - Тбилиси, 1974), а затем появилась масса работ в данном направлении (Ядов В.А., Шихирев П.Н., Асмолов А.Г., Андреева Г.М.). Это понятие раскрыто во всех философских словарях и во многих учебных пособиях по социальной психологии (Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: МГУ, 1988 и последнее ее издание Социальная психология. Учеб. Для высших учеб. заведений. - М.: Аспект-Пресс. - 1997).

Социальная установка, будучи сложным психологическим образованием на базе многочисленных факторов (настроений, ценностей, уровня развития личности и общества, социального опыта и интереса и т.п.), в конечном итоге представляет собой конкретную готовность действовать в определенной ситуации соответствующим образом.

Поскольку ситуации не могут быть вечными и неизменными, постольку и установки могут и должны меняться в соответствии с изменившимися условиями. Таким образом, у каждого человека возникает масса установок, что снимает с него излишнюю трату психологической энергии, раскрепощает его деятельность, давая возможность избегать ненужных (лишних) стрессовых состояний. Конечно, на все случаи жизни выработать социальные установки невозможно, да это и не нужно, т.к. человек уподобился бы роботу, который в каждой конкретной ситуации, перебирая заложенные в его памяти виды действий, искал бы тот, который соответствует конкретной обстановке.

Что же представляют собой социальные установки? Конечно, они самые разнообразные и механизм формирования их нам уже известен.

В качестве примера можно привести такие факты, которые близки каждому из нас. Типичная ситуация: человек закончил школу. Встает вопрос, что делать дальше? Путем многочисленных суждений, опираясь на свои потребности и интересы, учитывая опыт других и потребности общества, он приходит к выводу: поступаю учиться в вуз. Принятие такого решения можно считать его очередной социальной установкой, за которой непременно пойдут и другие: создать семью или остаться холостым, открыть свое дело или поступить на службу, поддержать на выборах партию В.В.Путина или Г.А.Зюганова и т.д., и т.п.

Итак, социальные установки существуют как бы в двух формах. Одна выступает в качестве готовности действовать по ситуации из сложившегося ранее социального опыта. Такие установки в социальной психологии называются установками стереотипного поведения. Если установка, например, формируется, опираясь на знания, она называется когнитивной (от лат. - знание, познание). Такая установка проявляется там, где человеку требуется приложить максимум интеллекта, опыта и знаний. Такой установке всегда предшествует активный поиск оптимального принятия решения, т.е. такого решения, после которого деятельность людей была бы направлена к социальному созиданию, а не к разрушению. Вот почему когнитивная установка определяется как акт активного выбора альтернатив поведения, основанный на знаниях, соответствующих объективной действительности.

Таким образом, социальная установка - это одна из форм психологического сознания личности или коллектива, способствующая осмыслению ее потребностей и интересов, чувств и настроений и т.п. По

социальным установкам можно судить о развитости и социальной зрелости личности.

Описание феноменов социальной психологии вещь важная и нужная. Однако феномены не в состоянии (это не их задача) раскрыть те причины, которые привели к их возникновению. Тогда на помощь приходят механизмы социальной психологии.

### ***Контрольные вопросы и задания***

1. Чем отличаются феномены социальной психологии от тех же феноменов в общей психологии?

2. Какую роль в общении играют социальные чувства, эмоции, установки?

3. Раскройте роль феноменов в мотивации индивидуального поведения.

4. Возможно ли планировать заранее формирование необходимых обществу социальных эмоций, чувств, настроений и установок?

5. Можете ли вы отличить когнитивные установки от стереотипного поведения?

6. Каким образом по социальным установкам можно судить о зрелости личности и общества?

### ***Рекомендуемая литература***

1. Парыгин Б.Д. Общественное настроение. - М.: Мысль, 1966. - 327с.

2. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль. - 1971. - 348 с.

3. Надирашвили Ш.А. Понятие установки в общей и социальной психологии. - Тбилиси, 1974.

4. Грушин Б.А. Массовое сознание. - М.: Политиздат, 1987. - 386 с.

5. Изард К. Эмоции человека. Пер с англ. - М.: МГУ, 1980.

### **Тема 3. Механизмы социальной психологии управления**

Кроме социально-психологических феноменов (эмоции, чувства, настроения) социальная психология изучает и механизмы психологического воздействия на личностном, групповом и коллективистском уровнях.

Социология, изучая взаимодействие больших социальных общностей, определила причины этих связей, зафиксировав их в известных законах (См.раздел «Социология и социальная психология»).

Такие взаимодействия в обществе создали известную нам по курсу философии теорию общественных отношений. Мы знаем, что наряду с достоинствами у этой теории есть и существенный недостаток - обезличивание общественных отношений. Иначе говоря, общественные отношения рассматривают не столько личность с ее субъективными свойствами, сколько личность как представителя той или иной общности.

Воздействие людей друг на друга на уровне субъективного, осталось вне поля зрения социологии. История, как отмечал Б.Ф. Поршнев, оказалась лишенной человеческих чувств и эмоций. “А ведь история без психики - это история без живых людей. Это какая-то “обесчеловеченная история” (Поршнев Б.Ф. Социальная психология и история. - М.: Мысль. - 1979. - С.8).

Исследования социальной психологии позволяют восполнить недостаток социологии, т.к. выявление закономерных связей и отношений социально-психологических механизмов, их роли и влияния в обществе, безусловно, приблизят нас к пониманию особенностей психики человека, а через него и к пониманию всего общества.

К механизмам социальной психологии нужно отнести все то, что, воздействуя на эмоции, чувства, настроения, ценностные ориентиры и

установки человека или коллектива, вызывают такие ответные реакции, которые либо сближают, либо разводят их, выявляя общие или разные потребности и интересы. В социальной психологии к таким механизмам обычно относят: подражания, заражения, внушения и убеждения.

### **3.1 Социальное подражание**

Социальная психология определяет подражание как способ психического воздействия людей друг на друга, способствующий интеграции между ними.

В общей психологии подражание объясняется как акт “воспроизведения индивидами и социальными группами воспринимаемого ими поведения других индивидов или групп”. (Философский энциклопедический словарь. - М.: Советская энциклопедия, 1983. - С.505).

Различие в понимании сущности подражания между общей и социальной психологией проявляется в степени осознанности. В общей психологии подражание есть воспроизведение поведения других или простое неосознанное повторение, копирование поведения. В социальной психологии подражание подразумевает осознанное воспроизведение социально-значимых феноменов: традиций, обрядов, верований и т.д., т.е. всего того, что формирует и поддерживает национальный (народный) менталитет. Иначе говоря, в социальной психологии подражание - способ объединения, механизм обретения единства и целостности социальных общностей, механизм, позволяющий обществу приспособиться, выжить и продвигаться вперед.

Социальные психологи давно исследуют подражание (Тард Г. Законы подражания. - СПб., 1892; Тард Г. Общественное мнение и толпа. - М., 1902; Войтоловский Л.Н. Очерки коллективной психологии. - Ч.1. - М-Пг,

1924). Этот интерес к подражанию не погас и в наше время (Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль. - 1971; Поршнева Б.Ф. Социальная психология и история. - М.: Наука. - 1979; Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: МГУ, 1980).

Истоки подражания считаются самыми древними. Своими корнями они уходят в физиологию нервной деятельности высших животных. Недаром в XIX веке самой распространенной попыткой объяснения природы подражания была инстинктивная теория, основанная на механизме имитационного акта подражания молодняком всем движениям взрослых особей. Этот акт имитации называется инстинктом подражания или "стадным инстинктом". Такие исследователи, как немецкий психолог, физиолог и философ В. Вундт (1832-1920); французский юрист и социолог Г. Тард (1843-1904); австрийский врач-невропатолог и психиатр З.Фрейд (1856-1939) и многие другие инстинкт подражания в животном мире механически экстраполировали на человеческое общество, стирая тем самым качественное различие между биологическим (животным) и социальным (человеком).

Русский социолог и публицист, теоретик народничества Н.К. Михайловский (1852-1904) свое понимание подражания выводил как из внешних условий, так и из внутренних факторов. Внешним побудительным фактором, считал он, могут выступать исключительно необычайные обстоятельства, это - конкретные акты насилия, преступления или заступничества, радения.

К внутренним факторам, располагающим к подражанию, Н.К.Михайловский относил бездуховность, скудность и бедность внутреннего мира того или иного индивида (Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль. - 1971. - С.278-279).

Люди, духовно богатые, обладающие сильной волей, способные верно оценивать обстановку и справляться с внутренними влечениями, не склонны к подражанию. Оно как особый способ психического воздействия людей друг на друга существует на всех возрастных уровнях, и механизм подражания, взятый сам по себе, конечно же, един. Безусловно и то, что осуществляется этот механизм по-разному, т.к. подражание направлено на воспроизведение индивидом уже сложившихся форм поведения, сложившихся образцов (норм) в науке, в искусстве, в моде, в направлениях (стилях) живописи, музыки, литературы и т.п. Конечно, подражание ребенка отличается от подражания взрослого, т.к. интересы и задачи у них разные. В связи с этим, можно сказать, что подражание происходило и происходит как на эмпирическом уровне (бессознательное копирование и механическое повторение), так и на логическом (осознанное и закрепленное в понятиях, принципах и законах).

Таким образом, всякое подражание, на каком бы уровне оно не протекало, предстает перед нами в виде конкретных этапов социализации личности. Этот процесс можно назвать законом всемирного повторения. В животном мире он протекает только на уровне геносообразности (наследственность), в человеческом - на уровне целесообразности (образование, воспитание, обучение). Под влиянием подражания формируются простейшие навыки проживания человека в обществе (послушание, уважение к традициям, обрядам, обычаям), манеры поведения (этикет), социальные ценности и т.д.

Анализ различных видов подражания, считает Г.М. Андреева, позволил сформулировать законы подражания, среди которых, например, имеются следующие: подражание осуществляется от внутреннего к внешнему (т.е. внутренние образцы вызывают подражание раньше, чем внешние). «Низшие подражают высшим (провинция - центру, дворянство -

королевскому двору) и т.д.” (Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: МГУ, 1980. - С.172).

Трудно согласиться с тем, что подражание (как закон, а не случайность) идет от внутреннего к внешнему. Духу религии, - пишет Г.М. Андреева, - подражают раньше, чем обрядам. Если под духом понимать разум, а под душой чувства, то можно предпочесть последнее. Действительно, разве к духу религии (любовь к Богу), к осмыслению ее сущности, можно прийти, минуя явления религиозного сознания (молитва, причастие, исповедь, церковь и т.п.)? Думается, нельзя сначала понять сущность предмета или процесса, а потом явления, в которых воплощается эта сущность. Нельзя еще и потому, что сущность всегда скрыта, она не лежит на поверхности, ее нельзя потрогать, она идеальна (понятия, законы, Бог, Сатана и пр.). Явления же, как известно, даются человеку в его опыте. Они конкретны, единичны, осязаемы.

Подражание как механизм психического воздействия формирует не только личность, но и любую социальную общность, объединяя и укрепляя ее. Происходит это благодаря “передаче” знаний, умений, опыта, традиций, привычек, верований, ценностных установок посредством подражания. Именно поэтому подражания выступают в качестве механизма, объединяющего людей в общности через усвоение ими соответствующих достижений культуры.

Это очень важно для России сегодня, в период складывающихся несоциалистических традиций и ценностных установок. Новые формы собственности ориентированы на новые формы подражания. Старые традиции и ценности уже не только не работают, но и мешают рождению нового. Изменить психологию человека за короткое время - дело безнадежное, но понять ее суть, изучая механизмы социальной психологии - путь эффективного решения многих проблем любого общества.

### 3.2. Социальное заражение

Заражение, как и подражание, нужно рассматривать в трех ипостасях: процесс, состояние и форма влияния.

Заражение как процесс требует исследования структурных компонентов, совокупность которых и составляет его процесс. Заражение как состояние выявляет особый характер массового и индивидуального сознания, и в таком проявлении оно может рассматриваться как феномен социальной психологии. Если же этот феномен влияет на формирование психического переживания, заражая своим состоянием окружающих, он приобретает особую форму, становясь механизмом воздействия на сознание.

Механизмы социальной психологии, несмотря на то что интерес к ним был проявлен давно (Коновалов Д.Г. Религиозный экстаз в русском мистическом сектанстве. - Психология сектантского экстаза. Сергиев Посад, 1908; Дубников Е.И. О массовом заболевании большой травматической истерией периода гражданской войны. - Харьков, 1927), оказались, за редким исключением, слабо разработанными.

Что касается самого понятия “заражение”, то оно не вошло ни в философские, ни в энциклопедические словари. Его не анализируют ни в общей психологии (Психология. - М., 1977), ни в специальном пособии для педагогических институтов (Социальная психология. - М.: Просвещение, 1987). Б.А. Грушин, специалист по общественному мнению, вынужден был констатировать провал в изучении механизмов социальной психологии (Грушин Б.А. Массовое сознание. - М.: Политиздат, 1987. - С.161-162).

Однако заражение играло и будет играть весьма существенную роль как особый способ влияния людей друг на друга. Важно отметить еще и то, что там, где происходит интеграция групповой деятельности людей,

открывается огромный простор для функционирования заражения, которое способствует пониманию механизма передачи переживаний в сопереживания. Этим, вероятно, можно объяснить большой интерес к подобному социально-психологическому явлению со стороны влиятельных политических лидеров и средств массовой информации. Так, история фашистского рейха свидетельствует о том, что руководство его всегда использовало механизм заражения для своей пропаганды, устраивая грандиозные митинги, демонстрации, факельные шествия и т.п.

Истоки заражения уходят в глубокую древность человеческой истории, где оно играло интегрирующую роль. Это проявлялось в таких формах, передающих чувства, настроения и переживания, как ритуальные танцы охотников или рыбаков, обряды посвящения, например, мальчиков в юношей, а последних в мужчин, в традициях совместных построек жилищ, совместных выпасов скота и защиты от врагов.

Особо нужно сказать о массовых психических заражениях, охватывающих порой не только отдельные группы людей, но и целые народы и государства. Примерами подобных массовых психозов может служить национализм, расизм, сионизм, фашизм.

Степень интенсивности заражения определяется однородностью социальных общностей, т.е. чем выше однородность (языковая, национальная), тем выше возможная степень заражения.

Типичной ситуацией подобного заражения, определяющейся однородностью людей, объединенных общей потребностью и интересом, можно назвать спортивные состязания, особенно футбол и хоккей. Десятки тысяч людей, объединенных общим интересом игры своей команды, превращаются во время матча в единую живую массу кричащих, свистящих и топающих ногами людей. Иванов или Сидоров перестают быть личностями, превращаясь в частицу шевелящейся, бурлящей

людской массы, имеющей как бы тысячи рук и ног. То же самое можно сказать и о чувстве эмоционального заражения, которое возникает на митингах, демонстрациях, при выполнении религиозных обрядов или на рок-концертах.

К сожалению, приходится констатировать тот факт, что механизм заражения во многом остается неясным и по сей день. Считается, что заражение проявляется спонтанно (самопроизвольно) и функционирует через поведение человека, подпитывая его настроениями и переживаниями людей, находящихся рядом. Иначе говоря, в период заражения действия и поступки человека определяются не разумом, а эмоциями, и потому они происходят на уровне бессознательного.

Замечено, что сила нарастания накала страстей, создающая психический фон заражения, находится в прямой зависимости от величины аудитории и степени эмоционального накала индуктора (лектор, оратора, спортсменов, певцов и т.д.) Механизм такого социально-психологического заражения хорошо описал Н.К. Михайловский на примере выступления оратора перед аудиторией слушателей. Волнение, которое ощущал оратор, обозначалось условной цифрой 10. Если оратор начинает говорить страстно, зажигательно и то, о чем он говорит, волнует присутствующих, каждый из слушателей оратора перенимает (заражается) волнение говорящего. Но и это еще не все. Каждый из слушающих заражается волнением окружающих людей. Поэтому его волнение во много раз усиливается. В цифрах это можно выразить следующим образом. Если слушатель перенял только  $1/4$  волнения оратора, а от 10 это будет 2.5, то его волнение, усиленное аудиторией, например, в триста человек, будет выражено цифрой 750 ( $2.5 \times 300$ ).

Конечно, такой подсчет явно механистичен, т.к. в действительности лавинообразный рост волнения не может расти так быстро, потому что не

каждый из трехсот слушателей, со своего места, видит остальных 299. Однако общий процесс социально-психологического заражения, вероятно, именно таков, как описал его Н.К. Михайловский.

К таким видам заражения, пожалуй, можно отнести: панику, слухи, сплетни, общественное мнение, антиобщественные поступки, тот или иной личный пример (отрицательный - положительный), аплодисменты и смех, плач и музыку, митинги и забастовки и т.д.

Каждое перечисленное явление, действуя в соответствующей обстановке, влияет на психику и сознание в большей или меньшей степени. Нет и не может быть индивидов или социальных общностей, безразличных к перечисленным видам заражения, т.е. не способных к ответной реакции, к появлению эмоций, чувств, настроений. Вот почему каждый из этих видов требует самостоятельного изучения, особенно их место и роль в системе управления.

С заражением тесно связано такое социально-психологическое явление, как внушение. Эта взаимосвязь проявляется в том, что и то и другое явление способно объединять людей, создавать такое психологическое состояние, которое может повести их на совместную групповую деятельность. Однако знака равенства между ними ставить нельзя.

### **3.3 Социальное внушение**

Внушение как механизм социальной психологии стало изучаться на рубеже XIX-XX веков (Бехтерев В.М. Роль внушения в общественной жизни. - СПб., 1898). Не потерял интерес к внушению и в наше время (Куликов В.Н. Вопросы психологии внушения в общественной жизни//Проблемы общественной психологии. - М., 1965; Сафин В.Ф.

Самооценка и взаимооценка в зависимости от внушаемости//Вопросы психологии. - 1970. - № 1).

Социальная психология рассматривает внушение как специфический способ воздействия наряду с подражанием и заражением. Специфика заключается в том, что внушение рассчитано на некритическое восприятие сообщений со стороны тех, кому оно предназначено. Иначе говоря, человек, осуществляющий внушение (его называют суггестор), не задумываясь над аргументацией, передает информацию другому человеку (его называют суггерент). В этой информации обычно фигурирует готовое знание или заблуждение о нем, т.е. суждения, в которых нечто утверждается или отрицается. Например, “Снег белый”, это утвердительное суждение. “Снег не горит”, это отрицательное суждение и т.п. Суггестор не аргументирует свои суждения, он их доводит до суггерента, как само собой разумеющееся, как знания, не вызывающие сомнения.

Внушение осуществляется только посредством речи (на вербальном уровне). Это означает, что механизмом внушения является *слово*. В связи с этим каждый говорящий, хочет он этого или нет, осуществляет внушение. Но мы знаем, что не всякое слово находит своего слушателя и не только потому, что у него (суггерента) может возникнуть критическое отношение к получаемой информации, но и потому, что некоторые слова не вызывают никаких эмоций. В пропаганде и агитации застойных времен в речи суггестора достаточно часто встречались штампованные связки слов. Чаще всего они были полностью обезличены, т.е. ни к кому (конкретно) не обращенные. Например, “советский человек обязан; долг тружеников полей; высокая ответственность кадров” и т.д. Такие слова - штампы уже не могли затронуть ни эмоции, ни чувств, ни ценностных ориентаций того или иного слушателя. Более того, подобные словесные штампы могут

вызвать (и вызывали) отрицательные эмоции и настроения, что можно было наблюдать как в прошлом, так и сейчас.

Вот почему со словами надо обращаться осторожно. Слово может и вылечить, и убить, может принести пользу и вред. Важно помнить, что, во-первых, слова чаще всего принимаются слушателями не только как информация, но и как способ воздействия на их эмоции и настроения, во-вторых, они формируют не столько новые знания (через информацию), сколько мотив будущего поведения.

Экспериментальные исследования процесса внушения позволили выявить некоторые закономерности, использование которых приводит к существенному повышению эффективности внушения. Было отмечено, что уровень эффективности внушения зависит от:

- возраста слушателей. Дети поддаются внушению быстрее, чем взрослые;

- физического и психического состояния слушателей. Ослабленный организм поддается внушению легче, чем здоровый;

- авторитета суггестора. Чем выше доверие к нему, тем успешнее процесс внушения. Срабатывает “эффект доверия”;

- личности суггестора. Слушателям до встречи с ним внушают установку на него (Андреева Г.М. Социальная психология. Учеб. для высших учеб. заведений. - М.: Аспект-Пресс. - 1997. - С.167-168).

Представленный перечень факторов, обуславливающих уровень эффективности процесса внушения, конечно же, можно продолжить. С уверенностью следует утверждать, что эффективность может быть поставлена в зависимость от таких субъективных качеств суггестора, как:

- внешность (фигура, одежда, прическа, лицо, очки и т.п.);
- манера держаться (стоять за трибуной, ходить и др.);
- умение пользоваться записями (зачитывать или читать, не отрываясь);

- типа его психики (флегматик, холерик и т.д.);
- умение логично излагать материал (не скакать с одной проблемы на другую);
- умение наладить контакт с аудиторией (расположить слушателя к себе, заинтересовать);
- умение говорить (образно, доходчиво и красиво).

В качестве своеобразной формы внушения выделяют подчас и самовнушение, т.е. такое внушение, которое направлено на самого себя. Действительно, в жизни часто приходится встречаться с самовнушением, которое в деятельности человека играет не последнюю роль, мобилизуя его силы, это - самообладание и самовозбуждение, которые либо затормаживают, либо растормаживают его эмоциональное состояние.

Уже отмечалось, что заражение и внушение находятся в диалектической взаимосвязи. Так, посредством внушения может осуществляться заражение группы или большой массы людей на базе единого настроения или же наоборот - заражение большой массы людей передается друг от друга, через внушение. Тем не менее заражение и внушение - это разные качественные социально-психологические механизмы. Эти различия Б.Д. Парыгин сводит к следующему.

Во-первых, заражение представляет собой способ одновременного сопереживания людьми психического состояния (в этом смысле и употребляется термин "заражение"). Внушение же совершенно исключает подобное сопереживание. Искусство внушения в отличие от заражения состоит в том, что оно носит не всеобщий, а односторонний характер. Это означает, что внушающий должен заразить других, сам, оставаясь способным к самоконтролю.

Во-вторых, внушение представляет собой более сложную форму социально-психологического воздействия, чем заражение и осуществляется только посредством человеческой речи.

Заражение же, как правило, носит не вербальный характер (неречевой), т.е. оно может осуществляться не только благодаря речи, но (что чаще всего и происходит) и через танец, игру, музыку, ритм совместных движений и т.д.

Следовательно, говоря о субординации заражения и внушения, можно сказать, что заражение первично (оно старше), а внушение вторично (оно моложе). Доказательством подобного суждения может служить и тот факт, что внушение возникает вместе с появлением членораздельной речи, что по времени является более поздним образованием, чем неречевое заражение.

В-третьих, если заражение носит не персонифицированный характер, т.е. направлено на группу людей, то внушение всегда является процессом одностороннего, активного и персонифицированного воздействия одного индивида на другого (Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль. - 1971. - С. 264).

Внушению легко поддаются люди впечатлительные или те, кто обладает слабой способностью к самостоятельному логическому мышлению. Часто в этот разряд попадают люди, не имеющие твердых жизненных принципов, у которых отсутствует убежденность или вера в собственные силы.

Большую роль в эффективности внушения играет авторитет внушающего, что приводит к ослаблению сопротивления со стороны внушаемого.

Заранее внушенная установка может резко изменить оценки или характеристики, которые могут дать люди друг другу по одному внешнему

виду. В этом плане весьма примечательным является эксперимент, проведенный социальным психологом А.А. Бодалевым.

Группе взрослых испытуемых были поочередно показаны фотографии молодого и пожилого человека. Каждую из фотографий испытуемые рассматривали в течении пяти секунд, а затем должны были охарактеризовать виденных ими людей. Показ фотографий сопровождался установкой - характеристикой. Установки были разные: одним говорили, что они видят фотографию преступника; другим - героя; третьим писателя; четвертым - ученого. Портреты - характеристики получились следующие.

“Этот зверюга понять что-то хочет. Умно смотрит и без страха. Стандартный бандитский подбородок, мешки под глазами, фигура массивная, стареющая, брошена вперед”. Установка - преступник.

“Очень волевое лицо. Ничего не боящиеся глаза. Смотрит исподлобья. Губы сжаты, чувствуется душевная сила и стойкость. Выражение лица гордое”. Установка - герой.

“Человек лет шестидесяти, лысый с папиросой в руке. Черты лица крупные, правильные. Голова большая, лоб высокий и широкий, настоящий лоб ученого. Взгляд и выражение лица говорит о том, что он напряженно и мучительно решает какую-то проблему”. Установка - ученый. (Бодалев А.А. Восприятие человека человеком. -Л.,1965.-С.39-40).

Во всех сферах общественной жизни внушение играло и играет большую роль. Прежде всего оно направляется на активизацию групповой деятельности: производственной, спортивной, учебной, научной и т.п. Внушение применяется и в медицине, как психотерапия для больных со слабой психикой.

### ***Контрольные вопросы и задания***

Чем объясняется суть механизмов социально-психологического воздействия в процессе общения ?

Каким образом подражание и заражение могут способствовать как интеграции, так и дезинтеграции человеческих общностей?

Докажите, что подражание и заражение - основа формирования и развития человека и общества.

Объясните, чем внушение отличается от подражания?

Какие факторы могут усилить механизм социально-психологического внушения?

Приведите примеры эффективного воздействия социально-психологических механизмов на экономику и политику.

### ***Рекомендуемая литература***

1. Бодалев А.А. Восприятие человека человеком. - Л.:ЛГУ,1965.- 123с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. Учеб. для высших учеб. заведений. - М.: Аспект-Пресс. - 1997. - 367 с.
3. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль. - 1971. - 348 с.
4. Поршнев Б.Ф. Социальная психология и история. - М.: Наука. - 1979.
5. Грушин Б.А. Массовое сознание. - М.: Политиздат, 1987. - 386 с.
6. Федотов Е.В. Основы социально-психологической культуры. - Нижний Новгород.: ННГУ. - 1993. - 104 с.

## **Тема 4. Психология управления групповой деятельностью**

Всякое производство (материальное, духовное) требует больших затрат: финансовых, физических, организационных и психических. Что касается первых трёх затрат, то они достаточно прозрачны, т.е. вряд ли требуется кого-то убеждать в том, что для выращивания, например, даже картофеля необходима конкретная сумма денег: для закупки семян, посадки, выращивания, выкапывания, перевозки, разгрузки и т.д.

Однако как бы в стороне от производства стоят психические затраты: воля, настойчивость, упорство, уверенность в успехе дела. О подобных психических состояниях все хорошо знают, но в практической жизни их мало кто учитывает. Они же, как оказалось, играют огромную роль в любой деятельности, особенно в системе управления. Благодаря умелому использованию в управленческой деятельности социально-психологических феноменов (эмоции, чувства, настроения) и механизмов (подражание, заражение внушение) можно значительно снизить все вышеперечисленные затраты. Дать информацию о том, как это сделать и что для этого нужно знать - задача данного раздела. Безусловно, проблема, поставленная в данной теме, достаточно трудная. Решение ее, по мнению автора, в том, чтобы дать студентам - будущим руководителям - знания и умения по решению проблем психологии управления. Пожалуй, это самое слабое звено в системе высшего образования. Было бы наивностью считать, что можно с ходу решить поставленную проблему. Однако повысить уровень знаний в системе управления и особенно знаний социальной психологии управления - вот задача данного раздела.

#### 4.1. Предмет социальной психологии управления

Понятие “управление” шире понятия “социальная психология управления”. Объясняется это тем, что управление по своему содержанию охватывает не только деятельность человеческого общества, но и те действия, которые происходят как на уровне неживой, так и живой природы, начиная с простого одноклеточного и заканчивая человеком.

Вся система управления состоит из четырех уровней: абиотического (неживого), биотического (живого), социального (общественного) и социально-психологического (общественно-психологического). Сущность всех четырех уровней одна. Это сигнально-информационное взаимодействие ее материальных систем, в результате которого одна из систем способна изменяться в соответствии с программой другой. Если сущность уровней управления одна, то действуют эти уровни по-разному: абиотическая система - на базе законов физики; биотическая система - на базе законов биологии; социальная система - на базе законов общества; социально-психологическая система - на базе законов социальной психологии.

В теории управления есть такой аспект, который существовал всегда - это социально-психологический уровень. Использование его позволяет многократно увеличить эффективность человеческой деятельности, не затрачивая на это дополнительно финансовых или физических средств.

Наша задача - анализ четвертого уровня, который, имея свою специфику, не может быть понят в отрыве от социального управления. Они связаны друг с другом так же, как связаны социология с психологией.

Итак, управление всегда возникает там, где одна материальная система под воздействием другой (с помощью информационных сигналов) способна изменить свои свойства, сохраняя свою сущность, т.е. режим существования и способность к дальнейшему саморазвитию. Что касается

информационных сигналов, составляющих основу теории управления, то они и осуществляют основу передачи программы (сущность управления) от одной материальной системы к другой. Если язык сигналов, передающих информацию, понятен всем материальным системам того или иного уровня, управление осуществляется успешно. Стоит только изменить информационный сигнал, как это сразу приведет к резкому снижению эффективности управления. Можно, вероятно, ожидать даже полного непонимания, рассогласования между материальными системами, что чревато огромными потерями в устойчивости этих систем. Это в лучшем случае. В худшем - возможен распад материальных структур, что приведет либо к их полному уничтожению, либо к радикальной перестройке их качественных состояний.

Задача социальной системы управления - это сохранить целостность общества, способность его к саморазвитию. Главная задача социальной психологии управления - сформировать у субъектов социума потребность к сохранению этой целостности через актуализацию их социальных эмоций, чувств, настроений, через формирование соответствующих социальных установок и мотивов деятельности.

Можно предположить, что социальное управление в первоначальном своем варианте, когда возникло человеческое общество, осуществлялось в форме социально-психологического воздействия индивидов друг на друга, на уровне чувств, эмоций, заражения, подражания, обрядов, традиций и верований. Первобытные общности (род, племя, союз племен) подвергались постоянным внешним опасностям, что грозило им уничтожением, не могли не выработать особую психологическую установку на все внешнее. Об этом хорошо написал Б.Ф. Поршнев, раскрывая формирование понятий “мы” и “они”. По его мнению, логика первобытного мышления была достаточно проста и действенна: все, что

не “мы”, - опасно. Отсюда возникает и особое чувство со-гласия, со-причастности, со-переживания, со-трудничества и т.д. Общественные чувства и переживания, закрепленные в обрядах и традициях, вероятно, и составляли основу социально-психологического управления. Такое управление носило синкретический (нерасчлененный) характер, распространяясь на все виды человеческой деятельности. Так оставалось до тех пор, пока социальное управление не превратилось в особый профессиональный род человеческой деятельности, требующей и особого управления.

Попробуем разобраться в следующем.

1. На что распространяется социально-психологическое управление ?
2. Что выступает в качестве объекта такого управления ?
3. Что выступает в качестве субъекта такого управления ?
4. Возможна ли типология видов социально-психологического управления ?

Социальную психологию управления, с одной стороны, можно представить как самостоятельный специфический род человеческой деятельности. С другой стороны, эта деятельность, включая в себя определенные системы человеческого знания (науки), сама предстает как целостная, интегральная наука. Такой подход к исследованию, правда, в виде прикладной социальной психологии был сделан еще в первой четверти XX века (Петражицкий Л.И. Введение в изучение права и нравственности//Основы эмоциональной психологии. - СПб, 1908; Лядов М.Н. Вопросы быта.-М.,1925;Рафаил М.За нового человека.-Л.,1928; Кузьмичев В. Организация общественного мнения. М.-Л.,1929). Затем этот подход непосредственно был увязан с ролью и местом психологии управления в организации труда (Научная организация труда. Материалы

второй Всесоюзной конференции по научной организации труда. - Март, 1924. - М., 1965).

Однако недостаточная разработанность социальной психологии в двадцатые годы и те трудности, с которыми встретились ученые тех лет, о чем уже говорилось прежде, не дали возможности дальнейшего развития социальной психологии как самостоятельной науки, а вместе с ней и выделения социальной психологии управления в качестве самостоятельного раздела общей теории управления. Более того, в работах некоторых философов и социологов, близких к нам по времени, проблема социально-психологического управления не была включена даже в типологию общей теории управления (Зеленов Л.А. Социальное управление//Научно-технический прогресс и проблема социального управления в свете решений XXVII съезда КПСС. Тез.док. - Горький.: ГГУ, 1986. - С.4-5).

Однако, несмотря ни на что, социальная психология управления все больше и больше привлекает к себе внимание исследователей разных направлений. Если взять последние десять лет XX века, то можно обнаружить широкий спектр исследования данного вопроса (Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. - Л.: Изд-во ЛГУ. - 1986; Практическая психология для менеджеров. - М.: "Филинь", 1997; Креггер О., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес. - М.: Персей, 1995; Лазурский А.Ф. Очерк науки о характерах. - М.: Наука, 1995; Практическая психология. Учебник. - М.: Изд. АСВ. - 1997. - 336 с.; Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. - Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 1997 и др).

Социальное управление направляет свою деятельность на формирование общественных отношений для поддержания жизнедеятельности общества, а общественные отношения, как известно, есть результат целесообразной деятельности. Таким образом, все роды

человеческой деятельности можно будет взять в качестве основы типологии социального управления. Философский клуб ГИСИ (теперь ННГАСУ) выделяет 8 родов деятельности: экономическая, экологическая, научная, художественная, медицинская, физкультурная, педагогическая и управленческая (Антропология. - Н. Новгород: НАСИ, 1991. - С.108).

Управленческая деятельность в данной типологии занимает свою собственную социальную нишу как специфический род деятельности. Но это не исключает того, что остальные роды деятельности не нуждаются в управлении. Это подчеркивает лишь то, что управление распространяется на все перечисленные роды деятельности и на само управление в том числе. Совершенствование теории управления есть изменение субъекта деятельности с целью оптимизации (эффективности) этой деятельности. Поскольку управленческая деятельность - один из родов деятельности, постольку и она как деятельность попадает под влияние управления в целях самосовершенствования.

Задача социального управления - привести в готовность субъект любой деятельности с целью его оптимизации. Однако поскольку субъектом деятельности может выступать каждый род деятельности, постольку и можно говорить о всех восьми родах управленческой деятельности.

В качестве типологии управления можно взять и другую основу - структуру социального общества, состав которой включает четыре сферы общественной жизни: экономическую, социальную, политическую и духовную. В таком случае можно говорить об экономическом, социальном, политическом и духовном управлении. Выделяя типы управления нужно понимать, что оно направлено не на экономику или политику вообще, а на те коллективы, которые осуществляют экономическую, политическую, научную и другие деятельности. Вот

почему в качестве объектов управления выступали и выступают коллективы и человек. Нет ни одного вида деятельности, который бы выпадал из сферы управления, а потому типология управления - дело относительное, т.к. она может строиться на разных основаниях, что и было показано выше.

Однако социальное управление не тождественно социальной психологии управления. Последняя как интегральная наука изучает психологические стороны социального управления, включая и самого человека. Это - социальные эмоции, чувства, настроения, переживания, заражение и т.п. Иначе говоря, объекты и субъекты социального управления по форме, вероятно, будут совпадать с объектами и субъектами социальной психологии управления.

Итак, объектом социального управления выступают все роды (типы, виды, сферы) общественных отношений, которые, безусловно, в качестве объектов попадают и в сферу деятельности социально-психологического управления. Однако такое управление интересуют психологические стороны управления, что и составляет предмет его специфического исследования. Как уже отмечалось, цель социального и социально-психологического управления совпадает - максимальное сохранение целостности и единства человеческого общества. Различие в задачах - социальное управление заботится об эффективности деятельности любого объекта управления; а социально-психологическое - о формировании у субъектов таких социальных чувств, эмоций, переживаний, обрядов и традиций, которые бы, мобилизуя психические силы, направлялись на эффективность их деятельности.

Что касается субъектов управления, то они могут совпадать с объектами в том случае, когда берут не себя вопросы управления, превращая объект управления в самоуправление, т.е. в субъект

управления. В качестве таковых субъектом может выступать и личность, и любой трудовой коллектив.

Если встать над субъектами и объектами социальной психологии управления, то вся система управления распадается на две части: те кто управляет (управляющие) и те, кем управляют (управляемые). Первых принято называть руководителями, вторых - подчиненными.

В социальной психологии управления сложилось целое течение, в котором всю проблему управления замыкают на деятельность руководителя (Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль. - 1971. - С.300-327; Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. - М.: Политиздат, 1975; Омаров А.М. Предприимчивость руководителя. - М.: Политиздат, 1990; Кричевский Р.А. Если вы руководитель...-М.: Дело, 1996; Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. - Ростов-на Дону: Изд-во РГУ, 1997). Такая точка зрения на психологию управления сводится главным образом к межличностным и межгрупповым взаимодействиям. Однако социальная психология управления намного шире. Она становится специфической интегральной наукой, которая опирается на достижения социально-гуманитарных и технических наук. Особенно это касается проблемы взаимодействия человека с машиной, где необходимо учитывать психические состояния человека в системе управленческих отношений.

Можно согласиться с А.Л. Свинцицким, который считает, что разработка социальной психологии управления должна включать в себя анализ социально-психологических сторон управляющей и управленческих систем, а также взаимодействие между ними... (Свинцицкий А.Л. Социальная психология управления. - Л.: Изд-во ЛГУ.- 1986. - С.16).

## 4.2 Структура и функции социальной психологии управления

Понятие “структура” относится к философским категориям, т.к. оно характеризует то общее, что присуще любому предмету, процессу или явлению (природному, социальному, психологическому) - как определенное состояние, совокупность устойчивых связей, обеспечивающих их единство и целостность. Закон устойчивых связей между конкретными элементами и позволяет каждому предмету оставаться самим собой, сохранять свою целостность и быть похожим на себя. Все это и является общефилософским содержанием понятия “структура”.

Например, структура любого общества независимо от времени его функционирования может жить, сохраняя свою целостность и способность к развитию только тогда, когда она в состоянии обеспечивать себя предметами потребления (производительная деятельность). Эффективность же производства определяется как разделением труда (социальная деятельность), так и его управлением (управленческая деятельность). Кроме этого, целостность и единство общества определяется уровнем развития государства, партий и общественных организаций (политическая деятельность) и форм общественного сознания (духовная деятельность).

Таким образом, в каждом человеческом обществе в обязательном порядке как необходимое и существенное условие его жизни возникают типичные повторяющиеся и устойчивые связи между конкретными видами человеческой деятельности, в частности, между производственной, социальной, политической и духовной деятельностью, что и составляет структуру всякого общества.

Такая система устойчивых связей, выражающих закономерность, а не случайность, присутствует в любой вещи, растении, животном, человеке,

машине, познании и т.д. Иначе говоря, структура определяет не только статику, но и процесс развития неорганической, органической и человеческой природы, которым соответствует физическая, биологическая и социальная структуры.

Анализ строения социальной психологии управления и закон связи его элементов в нем может выявить как общие, так и специфические условия ее функционирования. В свою очередь это позволит более конкретно и наглядно представить содержание социальной психологии управления.

Структуру социальной психологии управления можно выявлять, опираясь на разные основания, точно так же как при выявлении типологии социального управления. Тогда можно обнаружить, что структура управления весьма разнообразна. Например, если в качестве основания структуры управления взять роды человеческой деятельности, тогда мы, как уже отмечалось, можем говорить о том, что каждому роду будет соответствовать свой тип управления. Каждый из родов управления, будучи самостоятельным элементом в сложной структуре общей теории управления, имеет свою подструктуру и развивается по своим специфическим законам. Скажем, так: деятельность экономического управления, будучи элементом общей социальной структуры управления, наряду с экологическим, научным, художественным и т.п. родами деятельности, по своему содержанию не может быть тождественна ни деятельности научного, ни деятельности медицинского, художественного и т.п. управления. Вероятно, нет необходимости это доказывать. Достаточно отметить лишь то, что каждый род управленческой деятельности имеет свои, качественно отличные задачи, хотя все вместе они преследуют одну цель - сохранение единства и целостности человека

и общества. Тем не менее специфические задачи безусловно рождают и специфическую деятельность, и специфические формы управления.

Иначе говоря, экономикой нельзя управлять также, как экологией или медициной, хотя механизм управленческой деятельности может быть абсолютно одинаков во всех родах управления. Действительно, там, где существует какое-либо управление, обязательно присутствует субъект управления, объект, средства, процесс, условия, результат, система и среда (Антропономия. - Н. Новгород: НАСИ, 1991. - С.113-114). Подобный внутренний механизм управления принято считать общим для всех родов человеческой деятельности. Он сам может быть рассмотрен в качестве типичной структуры социальной психологии управления, но об этом чуть ниже.

Если в качестве структуры социальной психологии управления взять другое основание, например, субъектно-объектные взаимодействия, то вся сложная система управления может быть сведена к двум элементам: объект управления и субъект управления (во всех их многочисленных формах). Объект - это управляемые (подчиненные), субъект - управляющие (руководители). Но и здесь, как в предыдущей структуре управления, никуда не уйти от механизма управления: субъект, объект, средства, процесс, условия, результат, система, среда.

Однако мы не должны забывать, что наш предмет исследования - социальная психология управления, т.е. речь идет не о типах социального управления вообще, а о типах управления с позиций социальных чувств, эмоций, настроения и всего того, что объединяет человеческие общности на уровне психического: обряды, традиции, верования и т.п. Психология управления в любых видах деятельности, формируя чувства общности, единения, сопричастности, закрепляя эти чувства в обрядах, традициях и привычках, играет одну, но весьма существенную роль - направляет мотив

деятельности в русло его максимальной эффективности. В связи с этим психология управления выступает самостоятельным элементом в структуре управления. Причем она существует на всех уровнях, во всех сферах, видах или родах человеческой деятельности. Становление социальной психологии управления есть становление не только особого направления в социальной психологии, но становление специфической интегральной науки управления. Однако и социальная психология управления как особый род деятельности не обойдется без механизма управления, а он для всех родов деятельности один. Объясняется это тем, что управленческая деятельность не сводится только к функциям, процессу или конкретным операциям. Она обеспечивается типичными для всех типов управления компонентами, совокупность связей которых и составляет структуру деятельности механизма управления: субъект управленческой деятельности, объект, средства, процесс, условия, результат, система, среда (см. рис. 1). Причем, структура представленной управленческой деятельности функционирует таким образом, что каждый ее элемент вступает во взаимодействие с каждым. Так, если взять субъект управления, то он взаимодействует с объектом, средствами, условиями, процессом, результатом, системой, средой и так каждый с каждым.

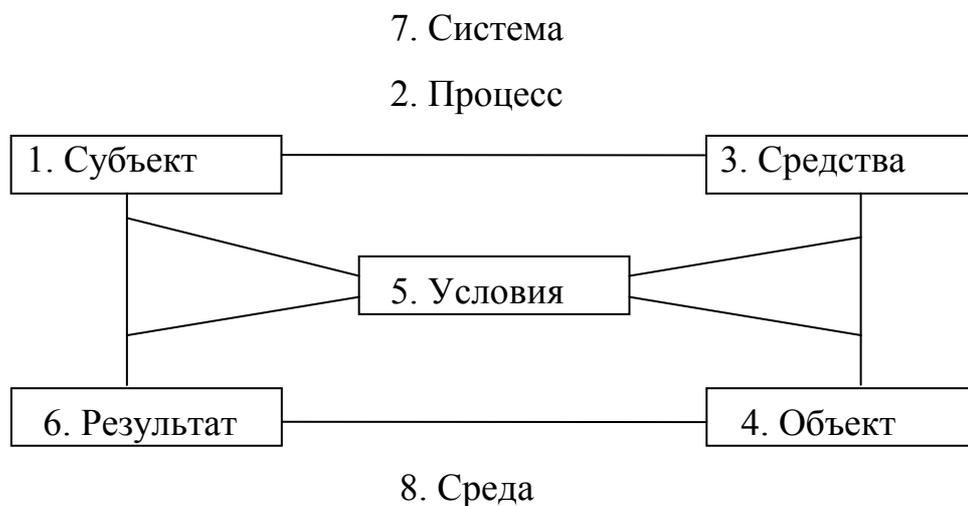


Рис.1 Структура системы механизма управленческой деятельности

*Субъект* управленческой деятельности - это личность, группа людей или трудовой коллектив (орган), обладающий соответствующими способностями и потребностями к управленческой деятельности. Поскольку управление осуществляется на разных уровнях (неживая природа, живая природа), постольку и субъектами управления могут быть тела неживой и живой природы (горные породы, планеты, космические системы, звезды, микробы, растения, животные, люди и их общности).

Социально-психологический аспект управления, как уже отмечалось, способен без дополнительных затрат способствовать эффективному осуществлению человеческой деятельности, сводя к минимуму издержки. Объясняется это тем, что, во-первых, психология управления может выступать в качестве социального сепаратора, проявляя способности и потребности субъекта управления к подобной деятельности. Во-вторых, отобрав необходимое количество управленцев, она способна повысить качество их управленческой деятельности путем соответствующих воздействий через социальные эмоции, чувства, настроения, обряды и традиции. Окрашивая объективные потребности общества в управлении психическими состояниями со-дружества, со-творчества, со-участия и т.д., она вырабатывает у субъекта управления готовность к соответствующим действиям, превращая объективную потребность общества “надо” в субъективную “хочу”, а затем и “могу”. Иначе говоря, социальная психология управления активизирует готовность субъекта управления к непосредственной деятельности по управлению, усиливает мотивацию его поведения, формируя соответствующую установку.

Таким образом, при формировании субъекта управления важную роль играет вся система передачи знаний. Однако, чтобы знания превратились в умения, а затем и в саму деятельность, необходим учет и воздействие социально-психологических явлений. Старая система педагогического

образования сделать этого не может. Новая находится в стадии начального становления.

Итак, можно сделать следующий вывод: вся система готовности субъекта управления строится на трех элементах: информационная готовность, мотивационная готовность и операционная готовность. Каждая из них имеет свою специфическую структуру, совокупность которых и составит основу социальной педагогики, формирующую общие принципы готовности любой личности (см. рис. 2).

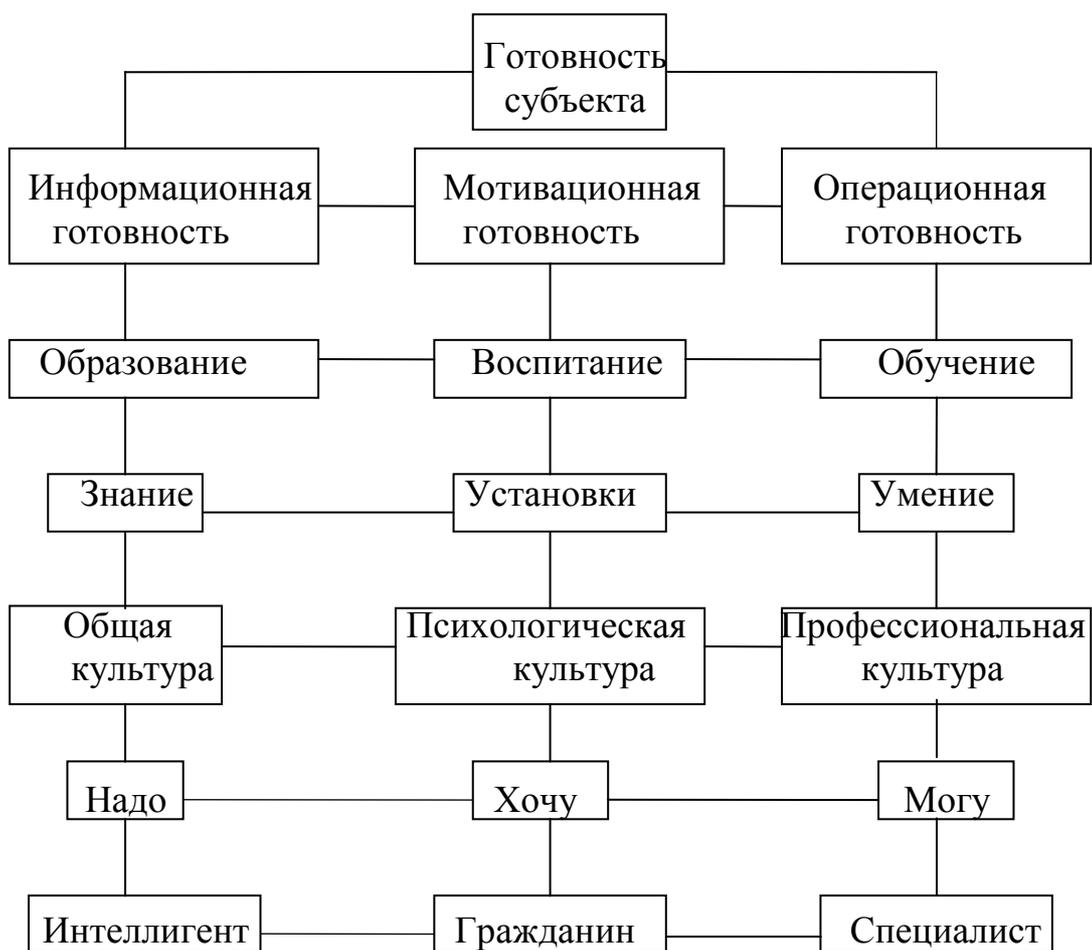


Рис. 2. Общая схема системы готовности.

В представленной системе, формирующей готовность субъекта, главная роль отводится социально-психологическим явлениям, закладывающим ценностные установки субъектов управления, через его

потребности и интересы, что и определяет мотивацию его поведения. Если не сформировать соответствующую мотивацию, то образование останется в виде простой информации об обществе, природе, зле, добре и т.д.

Знания только тогда переходят в умения, когда в субъекте деятельности (любой) воспитывают нужные для общества установки, побуждая его к соответствующим действиям (хочу). Вот почему мотивационная готовность - главное условие, определяющее переход знаний в умения, а общественное “надо”, в индивидуально-мотивационное “хочу”.

*Объект* управленческой деятельности - это любой субъект управления, превращающийся в исполнителя, в подчиненного, в управляемого. Это нормальное явление диалектической взаимосвязи. Когда в одних условиях (связях и отношениях) причина встает не место следствия, а в других остается сама собой. Например, механическое трение - причина тепла, а само тепло - следствие трения. Если этим теплом обогрели квартиру, то следствие превращается в причину и т.д.

В управленческой деятельности субъект и объект управления как причина и следствие часто меняются местами. Более того, субъект управления (например, зав.кафедрой), оставаясь самим собой, одновременно может быть и объектом управления (со стороны декана или ректора). Все зависит от субординации связей и отношений. Если тот или иной объект управления: бригада, вуз, завод, район или область - способен взять на себя всю ответственность управления по реализации принятых программ, такой объект превращается в самоуправляющийся, т.е. в субъект управленческой деятельности. В данном случае важно понять, что субъект управления и объект управления - весьма относительные понятия. Они могут меняться местами не по произволу, а по объективной потребности самой жизни. Что касается понятий “объект” - “субъект”, то

они всегда неизменны: объект - это сторона воспринимающая, испытывающая на себе действия субъекта; субъект - это действующая сторона, творчески созидаящая.

Объект, будучи объектом, не может и не должен подменять собой субъект управления до тех пор, пока последний не признает за ним право выполнять его функции, убедившись в его способности быть субъектом. Непризнание объектом прав и обязанностей за тем или иным субъектом, игнорирование его чаще всего приводит к рассогласованию всей системы управления.

Вывод очень простой: каждый обязан оставаться самим собой до тех пор, пока не перейдет в другой статус. Объект управления потому и объект, что субъект управления, направляя не него свою деятельность, меняет ее в соответствии с поставленной целью (программой), доводя объект до результата.

Социально-психологические явления в системе управления всегда должны быть направлены на поддержание у объекта управления - готовности воплощения в жизнь целей и задач субъекта управления; у субъекта управления - желания и воли довести объект до результата своих целей. Психология управления воздействует на социальные настроения так, чтобы общественно-значимое "надо" превращалось в индивидуально-личностное "хочу" и "буду". Выполняя свою невидимую (на уровне психики) работу, социальная психология управления мобилизует объект управления не только на исполнение своих обязанностей, но и на повышение эффективности задач субъекта управления.

Итак, объект управленческой деятельности - это то, что изменяется под действием субъекта управления в соответствии с его целями. Но что это означает?

Говоря о том, что субъект управления воздействует на объект определенным образом, нельзя забывать и об обратной связи, т.е. о том, что объект воздействует на субъект, заставляя его принимать такие планы, которые по плечу объекту, и в этом огромный запас потенциальных возможностей системы управления.

Безусловно, все вышеперечисленные составляющие управления влияют друг на друга: средства, процесс, условия, результат, система и среда, но от субъекта управления успех зависит, пожалуй, в большей степени, чем от других. Он обязан все учесть, скорректировать, если надо, программу и проявить волю к ее реализации. Что касается объекта, то он - поле приложения сил субъекта, оселок, на котором оттачивается опыт субъекта, выверяются его планы, способности, возможности. Однако нельзя объект представить в виде полигона. Он влияет на все составляющие управления, заставляя их соответствовать ему.

*Средства* управленческой деятельности - это конкретные материальные и идеальные явления, используемые субъектом управления в целях воздействия на объект для реализации конкретной программы. Средства управления направлены на доступность восприятия информационных сигналов, идущих от субъекта управления к объекту. Поэтому средства, с одной стороны, выполняют как бы некоторую второстепенную роль, будучи передаточным механизмом, вроде почты или телефона. С другой стороны, стоит только нарушить ритм работы средств управления, передачи информации, как сразу произойдет сбой в процессе управления, что непременно потянет за собой все звенья цепи единой системы управления. Если же исказится информация, тогда возможен непредсказуемый результат. Чтобы этого не произошло, язык (сигналы), передающий информацию, должен быть понятен всем и прежде всего объекту управления.

Средств управления достаточно много и по количеству, и по качеству. Вероятно, количество их прямо пропорционально родам (видам, типам) человеческой деятельности. Тем не менее нужно говорить как о специфических средствах управления, так и об общих, применяемых в любой сфере деятельности. Первые определяются объектом управления, например, телефон, АСУ или компьютер, используемые в экономической деятельности, вряд ли могут быть в той же степени использованы, например, в художественной деятельности. Вторые определяются общими принципами управленческой деятельности (умение планировать, организовывать, контролировать, регулировать). Тогда и телефон, и АСУ, и компьютер вполне могут применяться любым субъектом управления. И тем не менее все разнообразие средств управления можно разделить на два вида: материальные и идеальные.

Нет рода деятельности, который бы не использовал технику, причем технику сугубо специфическую. Например, техника материального производства, научно-исследовательская техника, техника медицинская, транспорта, почты, связи, техника обучения и т.д. Наконец, техника управленческой деятельности, которая, безусловно, требует к себе особого внимания и особой специфики. Это определяется тем, что от наличия управленческой техники и от умения пользоваться ей зависят продуктивность, эффективность, количество и качество результата. Определяется это еще и тем, что, обладая некой функциональной универсальностью, средства управления все же не могут быть одинаковыми, например, в научной деятельности и производственной, педагогической и художественной и т.п.

К материальным средствам управления относится весьма широкий спектр технических достижений. Прежде всего это то, что способствует передаче любой информации в целях воздействия субъекта управления на

объект. Сюда можно отнести: телефон, телетайп, радио, телевидение, газеты, журналы, спутниковую связь, копировальные машины, ручки, карандаши, бумагу, чернила и т.п. К средствам управления можно отнести, пожалуй, все, что создано человеком. Одни вещи будут выполнять опосредованную связь между субъектом и объектом управления (стол, стул, дом, одежда и т.д.), другие непосредственную (все виды сигналов, транспорт, связи аппаратов приема и передачи). Перефразируя известное выражение К. Маркса о том, что экономические эпохи отличались не тем, что производили, а тем, как производили, какими средствами труда (Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т.23. - С.191), можно утверждать: управленческие эпохи отличаются друг от друга не тем, кто управлял, а тем, как управлял, какими средствами управления.

К идеальным средствам управления можно отнести социально-психологические явления (подражание, заражение, внушение, убеждение и др.), которые, влияя на объект управления, могут существенно ускорить и процесс управления, и результат. В конечном итоге без дополнительных финансовых и физических затрат социально-психологические явления способны не только ускорить, но и поднять эффективность выполнения программы субъекта управления. Причем социальная психология управления должна использоваться не от случая к случаю, а постоянно, как часть общей теории управления. Для этого субъекты управления обязаны овладеть основами социально-психологической культуры, хотя бы в аспекте управленческой деятельности.

Социальная психология управления давно уже выработала много средств воздействия на разных уровнях человеческой деятельности. К ним можно отнести: систему человеческих отношений (во всех сферах деятельности), которую мы упорно критиковали много лет, не беря на вооружение даже ее положительные стороны; тесты на проверку

психологической совместимости (во всех сферах деятельности, особенно в ограниченном пространстве: космический корабль, подводная лодка, морской транспорт, ферма и т.п.); социально-психологический климат в любом трудовом коллективе; психологию руководителя, а, если шире, то - психологию субъекта и объекта управления.

*Условия* управленческой деятельности - это вся совокупность механизма управления, составляющего сложную систему: субъект, объект, средства, процесс, результат, система, среда. Иначе говоря, каждый компонент структуры, взятый сам по себе, а также в связях и отношениях друг с другом будет определять систему условий управленческой деятельности. В данном случае условия выступают как то, от чего зависит вся структура управленческой деятельности, начиная от субъекта управления и заканчивая результатом. Здесь важно понять, что каждый из перечисленных элементов есть условие управления. Отсутствие хотя бы одного из них может существенно повлиять на эффективность процесса управления, в лучшем случае, в худшем - сделать всю управленческую деятельность невозможной.

Совокупность перечисленных условий, составляющих сложную структуру, называют иногда достаточными условиями, т.е. такими условиями, при наличии которых весь процесс деятельности может осуществляться эффективно. Понятие “достаточности” как бы гарантирует успех предстоящей деятельности. В каждом виде деятельности своя достаточность, и субъект управления обязан это понимать и учитывать. Иногда к термину “достаточность” добавляют термин “необходимость”, тогда можно услышать новый термин “необходимая достаточность”, содержание которого определяется совокупностью всех без исключения компонентов условия управленческой деятельности. В таком случае из структуры условия управления нельзя выбросить ни одного элемента, но

нельзя и добавить, иначе произойдет нарушение обусловленности всей системы, что чревато ее распадом.

Итак, вся система управленческой деятельности пронизана условиями, она определяется ими, заранее ставя перед субъектом управления свои требования. Условия как бы предупреждают субъект управления: если хотите максимальной эффективности в управленческой деятельности, просчитайте все условия, т.е. сделайте их достаточными. Подобный подход к условиям управления характеризует любую деятельность, будь она масштабна (управление страной) или незначительна, скажем, подготовка к практическим занятиям или к посадке картофеля. В любом случае для успешного осуществления потребуется просчитать все условия, от которых может зависеть конечный результат.

Однако наличие компонентов, составляющих условия управленческой деятельности, - это формальная, внешняя сторона условий, которая, подчеркивая наличие компонентов (субъект, объект, средства, процесс и т.д.) системы управления, не гарантирует их качественную сторону, т.е. готовность каждого из них включиться и выполнить эффективно свои функции.

В подобных ситуациях большую роль играют социально-психологические явления. Они готовят условия для эффективной деятельности, формируют чувства общности, ощущения единения и целостности любого компонента, т.к. социально-психологической первоклеточкой каждого условия является человек. Это можно сравнить, вероятно, с новым цехом или заводом, в который завезли все оборудование, но оно без людей работать не может. Более того, нужен не любой человек, а специалист определенного профиля, которому надо заранее дать образование и обучение. Но и это еще не все. Как уже

отмечалось, многие знают, что делать, и умеют делать, но не хотят. Поэтому важно сформировать мотив соответствующей деятельности, закладывая ценностные установки через потребности и интересы человека. А это как раз и входит в функции психологии управления, которая готовит все компоненты условий управленческой деятельности: субъект, объект, средства, процесс, условия и т.д.

*Процесс* управленческой деятельности охватывает в совокупности все элементы структуры механизма управления, направленные на объект для получения конечного результата. Процесс как часть системы управления играет в ней не последнюю роль. Будучи динамичным, он требует к себе особого внимания. Его можно назвать своеобразным социально-психологическим прибором управленческой деятельности, который фиксирует весь ход взаимодействия между субъектом и объектом. В случае каких-то отклонений от заданной (субъектом) программы (изменились условия, не хватает средств, усилилось сопротивление объекта и т.п.) процесс управления необходимо корректировать. Если же этого сделать нельзя (по многим причинам), то субъекту управления следует срочно менять цель, иначе процесс управленческой деятельности теряет смысл, т.к. выходит за пределы ранее принятой целевой программы. Подобная ситуация сегодня наблюдается в разворачивающемся процессе экономических реформ, вернее, в отклонении от заданной программы экономических реформ. Суть проста: если общественная форма собственности не оправдала наших надежд за многие десятилетия, если она не способна поднять благосостояние народа, ее следует заменить на такие формы собственности, которые способны это сделать. История и практика жизни показывает, что с этим хорошо справляется частная собственность в сотрудничестве с государственной. Не мудрствуя лукаво, наши экономисты-ученые рассудили весьма

логично, но формально (без творческого подхода, требующего учета множества условий): если общественная собственность обанкротилась, то ее нужно заменить частной, по примеру Запада. Начали менять всю экономическую основу по западному образцу, а реформы не идут. Казалось бы, дело ясное - вноси коррективы и продолжай продвигаться вперед, наблюдая за процессом. Но вся трагедия этого эксперимента заключается в том, что в качестве объекта управления была взята (в какой уже раз) вся страна, все слои общества, все трудовые коллективы, которые психологически оказались не готовы.

Психологическая несовместимость народа (большей его части) с новыми экономическими задачами потребовала от субъекта управления либо изменить цели, а с ними и ценностные установки, либо срочно, включая все средства массовой информации, заняться формированием новых социальных чувств и настроений, соответствующих новым экономическим задачам. Однако ни того, ни другого сделано не было. Более того, дело усугубилось тем, что началась борьба за власть (в высших эшелонах), суть которой сводится не к тому, кто ее захватит, а к тому, куда будет развернут процесс экономических и политических реформ: либо в сторону капитализма, либо в сторону социализма, либо еще куда-то. Короче говоря, когда объект управления начинает сопротивляться субъекту, это всегда чревато сбоем всего процесса управления. Предотвратить скатывание всего общества к катастрофе, а еще лучше - не доводить до нее - вот задача субъекта управления, от которого требуется не только воля, но и знания, умения и желание.

Итак, процесс управления - это не одномоментное воздействие субъекта на объект. Это длительное и сложное взаимодействие всех составляющих процесса, а учесть и просчитать их обязан, конечно,

субъект управления. Что касается социальной психологии управления, то это процесс объединения людей, сохраняющий целостность их общности.

*Результат* управленческой деятельности - это осуществление субъектом управления задуманной программы, целесообразное изменение объекта под воздействием всей системы управления. Результат может совпадать с целью, а может и не совпадать. В материальном производстве подобное расхождение вряд ли возможно. Трудно себе представить, чтобы субъект управления, ставя целью, например, построить дом, в результате получил бы самолет. Однако в построении, например, форм государственного правления подобное расхождение весьма нередко. Так, в СССР 70 лет осуществляли процесс строительства коммунизма, а результат оказался противоположным. Появилось общество, в котором человека превратили в средство, в винтик огромной социальной машины, общество, незначительная часть которого жила при коммунизме (партаппарат), существенная же часть была превращена в рабов (политические заключенные и колхозники), а оставшиеся, находясь на “свободе”, в действительности оказались отторгнутыми от мировой цивилизации и от реальной свободы.

Подобные целевые срывы результатов возможны и в науке (создаем ядерную энергию - получаем атомную бомбу; ищем эффективные лекарства - получаем наркотики). Возможны они и во взаимодействиях производства с природой, когда технология сложных процессов (в химии и нефтехимии), созданная для блага человека, начинает убийственно влиять на своего создателя. Подобных примеров каждый может привести много, но вот можно ли считать, что результат, не совпадающий с целью, возникает вдруг, случайно, когда его никто не ожидает? Когда этих “вдруг” не одно и не два, а много, то это говорит лишь о том, что мы

имеем дело не со случайностью, а с законом. Всякий процесс, если он начался, обязательно дает результат, даже если он не желанный.

Можно ли исключить нежелательный результат? Можно, если субъект управления имеет такие средства, которые дадут ему возможность просчитать все варианты взаимодействия элементов процесса управления. Однако подобная возможность может быть названа абстрактной.

Исключить нежелательный результат, вернее его влияние на человека, все же возможно, и эта возможность определяется социально-психологическими явлениями, которые помогают влиять не на сам нежелательный результат, а на то, чтобы не использовать его во вред человеку. И опять мы вынуждены говорить о таких социальных чувствах, эмоциях и настроениях, которые сохраняя целостность человеческих общностей, не позволят человеку не только использовать полученный результат во вред себе и другим, но сумеют предотвратить и сам нежелательный результат, когда он задолго до своего проявления может предупреждать о себе. Это, конечно же, и проблемы экологии, и воспитания, и образования, и многое другое.

*Система* управленческой деятельности - это связи и отношения всех ее элементов, составляющих целостность управленческой деятельности. По сути дела, система проявляется там, где возникает целостность какого-то предмета, процесса или явления, существующая благодаря наличию строго определенного состава взаимосвязанных между собой элементов. В данном случае целостность процесса управления предполагает наличие определенных, составляющих эту целостность, элементов: субъект, объект, условия, средства, среда и процесс. Перечисленные элементы связаны между собой не механически, а органически, т.е. все они существенны для системы управленческой деятельности, необходимы, типичны и повторяются там, где она имеет место. Это дает нам право

говорить о системе управленческой деятельности как закономерности одного из родов человеческой деятельности вообще. Такой подход (методологический) позволяет сделать очень важный вывод: там, где есть управленческая деятельность, существует и система такой деятельности, как совокупность связей составляющих ее компонентов. Вывод весьма простой: каждый субъект управления, озабоченный эффективностью процесса управления и получением (с меньшими затратами) результата, сможет этого достигнуть всегда, если он:

- 1) знает все составляющие процесса его управленческой деятельности;
- 2) умеет учитывать результаты их взаимодействия;
- 3) способен принимать решения для корректировки результатов взаимодействия составляющих.

*Среда* управленческой деятельности - это все те внешние, разнокачественные системы, которые существуют рядом с конкретной действующей системой, составляя как бы ее дополнительный потенциал. Образно говоря, та или иная система управленческой деятельности есть остров, окруженный управленческой средой. Это говорит о том, что все виды многообразных управленческих систем существуют в окружении себе подобных, и каждая в отношении каждой может быть рассмотрена как определенный дополнительный потенциал для увеличения эффективности всего процесса управления, а следовательно, для получения результата с меньшими затратами.

Возможность учета среды заключается в том, что она, будучи внешней к той или иной системе деятельности, может быть проигнорирована субъектом управления как случайная и несущественная. Однако со временем эта внешняя среда, как правило, превращается во внутреннее, но уже существенное условие существования. Примером

может служить взаимодействие общества и природы. В данном случае уместно привести известный афоризм: “Все меньше окружающей природы, все больше окружающей среды”. Таких примеров много. Это соотношение науки и техники, науки и нравственности, техники и человека и т.п. Если человек научится учитывать среду, приучит себя смотреть на нее не как на внешнее, второстепенное, научится вводить ее в систему своей деятельности, то, надо думать, он сумеет прогнозировать роль среды, использовать ее как дополнительный потенциал процесса и результата своей деятельности.

Действительно, если бы, например, строя электростанции на Волге, в свое время учли все условия внешней среды, изменившиеся в результате пуска ГЭС, то сегодня та вчерашняя разумность обернулась бы солидным потенциалом для успешной реализации экономических реформ.

Вывод очень простой: необходимо учитывать среду, превращая ее в условия процесса управленческой деятельности. Это можно сделать только тогда, когда все компоненты управленческой деятельности будут пронизаны такими психологическими феноменами, которые направлены на поддержание, сохранение и развитие целостности любой человеческой общности и окружающей среды в том числе.

### ***Контрольные вопросы и задания***

- 1 Соотнесите понятия “управление”, “психология управления”.
- 2 Что общего и чем отличаются управления на абиотическом, биотическом, социальном и социально-психологическом уровнях развития?
- 3 В чем сущность любого вида (типа) управления?
- 4 Что составляет главную задачу социальной психологии управления?
- 5 Что лежит в основе социально-психологического управления?

6 Что выступает в качестве объекта и субъекта социально-психологического управления?

### *Литература*

1. Поршнева Б.Ф. Социальная психология и история. - М.: Наука. - 1979.
2. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. - Л.: Изд-во ЛГУ.- 1986.
3. Креггер О., Тьюсон Дж. Типы людей и бизнес. - М.: Персей, 1995.
4. Лазурский А.Ф. Очерк науки о характерах. - М.: Наука, 1995.
5. Практическая психология для менеджеров. - М.: "Филинь", 1997.
6. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления. - Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 1997.

## **Тема 5. Руководитель и его роль в эффективности психологии управления**

Жизнь непрерывно повышает требования к кадрам на всех уровнях - от рабочего-станочника до генерального директора на производстве; от ассистента до ректора в вузе; от рядового гражданина до президента страны и т.д. Объясняется это постоянным совершенством научно-технического прогресса, усложнением технологии производства, и, как следствие, дифференциацией социальной структуры и управления всем обществом.

Сегодняшний студент - это завтрашний руководитель, и от него будет зависеть будущее всей страны. Однако руководителями (как и личностями) не рождаются. Ими становятся по мере длительного процесса не только образования, вернее, не столько образования, сколько самообразования и самовоспитания, накопления практического опыта. Это понятно, так как ничто так быстро не устаревает как знания. Вот почему всякому руководителю, чтобы не отстать от жизни, или, как говорят в таких случаях японцы, не потерять лицо, нужно всю жизнь учиться. Получивший хорошее образование руководитель, безусловно, глубже видит проблемы своего производства, способен к творческому анализу и, что весьма важно, к предвидению. Но всякое качество, прежде чем стать таковым, проходит медленный, но необходимый путь количественного совершенствования. Свою задачу мы как раз видим в том, чтобы помочь студенту встать на этот начальный путь бесконечного совершенствования.

### 5.1. Руководитель как признанный авторитет

Авторитет как понятие предполагает, с одной стороны, конкретного носителя, который и предстает как социальное явление, с другой - состояние сознания, объясняющее сущность подобного феномена.

Авторитет с латинского переводится как власть, как влияние (Философский энциклопедический словарь. - М.: Советская энциклопедия, 1983. - С.11). Власть предполагает своего носителя (субъекта), а если есть субъект власти, есть и объект, на который субъект распространяет свое влияние. В данном рассуждении мы невольно затрагиваем генезис (возникновение и развитие) авторитета, история которого уходит в глубокую древность. Он возникает там, где и когда рождаются первые человеческие общности. Внутри этих общностей, как хорошо показал Б.Ф.Поршнева, появляются личности, которые, обладая интегральными качествами, получают возможность влиять на развитие как других личностей, так и общества в целом. Поэтому авторитет можно рассматривать как *общественное признание* личности, которая наделяется правом влиять на те или иные сферы общественной жизни. Причем очень важно отметить, что такое право никто специально не санкционирует, оно формируется стихийно: сначала на уровне социально-психологических феноменов (эмоции, чувства, внушение, заражение, подражание и т.п.), а затем, как отмечалось выше, на уровне теоретико-логических суждений, приводящих к признанию за той или иной личностью роли лидера в обществе, в коллективе, в группе.

Итак, возникли два весьма близких, родственных, но не тождественных понятия: “авторитет” и “лидер”. Авторитет не существует сам по себе, он всегда требует признания со стороны других. Поэтому

авторитет как особое состояние сознания есть всегда *признание* за личностью (группой, коллективом или целым обществом) *права влиять* на других. Есть признание - есть авторитет; нет признания - нет авторитета.

Что касается лидера (подробнее ниже), то он не нуждается в признании со стороны кого-то, т.к. его субъективные качества без всякого признания объективно закрепляют за ним лидирующую роль. И еще одно различие: если авторитет невозможно ввести приказом сверху, то назначить официально лидером ту или иную личность - дело обычное. Однако способен ли такой (официальный) лидер обладать авторитетом, будет зависеть не от того, кто назначает, а от самой личности. Итак, авторитет всегда выводит своего субъекта в лидеры, но назначение лидера не всегда гарантирует ему авторитет.

Авторитет - шаткое общественное признание. Он, как отмечал Б.Ф. Поршнев, “всегда таит в себе внутреннее противоречие”. Суть его заключается в том, что обладающий авторитетом сразу отграничивается от остальных - он другой, не как все. Но он часть общности, имеет определенное влияние на нее. Это право признано за ним всей общностью и потому, имея авторитет, он становится образцом для подражания, а это уже то, что объединяет всех, укрепляя единство и целостность любой общности. Подобная положительная роль подражания субъекту авторитета может нанести сокрушительный удар последнему. Объясняется это тем, что подражание и заражение свойствами авторитета, распространяющиеся внутри общности, делает всех похожими друг на друга, что и лишает авторитет его исключительности. В конечном итоге, авторитетная личность может стать, как пишет Б.Ф. Поршнев, “первым среди равных” или “равным среди равных”.

Проблема авторитета давно стала предметом пристального изучения философами, социологами и социальными психологами (Коллективы

беспризорных и их вожаки. - Харьков, 1926; Уманский Л.И. Организаторские способности и их развитие. - Курск, 1967; Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. - М.: Мысль. - 1971. - С.300-307; Поршнева Б.Ф. Социальная психология и история. - М.: Наука. - 1979. - С.11-169). Особенно большое значение проблема авторитета руководителя приобрела в наше время, когда на первое место выдвинулась психология делового общения (Леонтьев А.А. Психология общения. 2-е изд. - М.: Смысл, 1997; Беркли-Ален М. Забытое искусство слушать. - СПб.: Питер - Пресс, 1997; Практическая психология для менеджеров. - М.: "Филинь", 1997; Психология и этика делового общения. Учебник для вузов. 2-е изд. - М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997; Каппони В., Новак Т. Сам себе авторитет. - СПб.: Питер, 1995 и др.

Иржи Ружичка, чехословацкий социальный психолог, считает, что авторитет появляется там, где перед обществом встали проблемы управления. "Авторитет, - пишет он, - свидетельствует о том, легко или с трудом направляет руководитель действия, взгляды и поступки подчиненных при выполнении трудовых заданий" (Ружичка Иржи. Некоторые проблемы социальной психологии. - М.: Политиздат, 1981. - С.141.). Иржи Ружичка полагает, что в социальной литературе авторитет толкуется по-разному. Чаще всего представлены два крайних понимания. Одно объясняет авторитет с точки зрения полномочий, ответственности и строгого выполнения руководителем организационных норм, т.е. здесь явно прослеживается отождествление авторитета с функциями руководителя. Думаю, что подобное явление можно назвать авторитетом *власти*, а не властью *авторитета*. Другая крайность в понимании авторитета сводится к совокупности личных качеств руководителя (Ружичка Иржи. Некоторые проблемы социальной психологии. - М.: Политиздат, 1981)

Авторитет силой власти, должностью или полномочиями, данными в соответствии с положением тому или иному руководителю, сформировать нельзя. “Авторитет - это общественное признание личности, оценка коллективом соответствия субъективных качеств руководителя объективным требованием деятельности” (Ковалев А.Г.). Вероятно, лучше не скажешь. Следует подчеркнуть лишь один важный момент: общественное признание авторитета складывается из многочисленных качественных свойств руководителя, если они отвечают требованиям, предъявляемым к конкретной деятельности.

## **5.2. Черты, свойственные авторитету**

В социальной психологии при выяснении содержания понятия авторитета проявляется тенденция к выявлению и описанию качественных сторон субъектов авторитета. Выделяя черты личности авторитетного руководителя, можно говорить как о типичных психологических свойствах, присущих руководителям разных профессий, так и о специфических свойствах, характеризующих отдельные виды деятельности.

Так, например, А.Г. Ковалев к типичным чертам авторитета относил следующие: идейность, справедливость, чуткость, требовательность, тактичность, общительность, уравновешенность.

*Идейность* означает приверженность индивида к конкретным социальным ценностям, которые фиксируются теми или иными идеями, теориями, традициями, верованиями и т.п. Это такая черта субъекта авторитета, которая не позволяет ему быть равнодушным ко всему, что мешает жизни не только его коллектива, но и жизни всего общества (Ковалев А.Г.). В последнее время идейность приобрела некий горьковатый привкус. С ней почему-то отождествляют агитацию и

пропаганду социализма или коммунизма. Однако понятие идейности не сводится к какому-то конкретному социально-политическому строю. Опираясь на признание конкретных идей, личность вырабатывает в своем сознании собственный (субъективный) идеал, которому и стремится подражать, т.е. быть верным данному идеалу в какой-то период своей жизни. Этим идеалом может быть и конкретный человек (отец, мать, политическая личность), конкретный поступок конкретной личности (отца, матери, полководца, ученого, политика), и политический строй (капитализм, социализм, фашизм). Главная сила идейности (социально-психологическая) состоит в том, что она не позволяет личности быть равнодушной к тому, что происходит рядом. Она исключает сделки с собственной совестью ради личной выгоды или выгоды своего коллектива в ущерб обществу (коллективный эгоизм). Идейность как состояние сознания личности, группы, коллектива или целого общества была, есть и будет, пока жив человек.

*Справедливость* - это такая черта субъекта авторитета, такое состояние его социально-психологического сознания, которое не допускает в коллективе выделения отдельных личностей не по вкладу в общее дело, а по личным симпатиям. “Справедливый руководитель может подавить чувство неприязни и объективно оценит дела человека...Вместе с тем справедливый человек не позволит во имя приятельских отношений или чувства симпатии завышать оценку активности сотрудника или замалчивать его ошибки и недостатки в работе” (Ковалев А.Г.). Думаю, что все сказанное не исключает симпатию людей друг к другу, в том числе и симпатию руководителя к некоторым подчиненным. Но эта симпатия обычно есть результат оценки руководителя высоких профессиональных качеств своих подчиненных.

Справедливость - категория морально-правовая. Она всегда требует соответствия между конкретной практической ролью индивидов и их положением, занимаемым в обществе или коллективе, т.е. соответствия между правами и обязанностями, между трудом и вознаграждением, преступлением и наказанием. Несоответствие перечисленных соотношений вызывает отрицательные эмоции и настроения, что часто является причиной возникновения всевозможных конфликтов.

“*Чуткость* - это свойство личности быть внимательным и отзывчивым к другим людям, к членам коллектива” (Ковалев А.Г.). Чуткость субъекта авторитета обеспечивает в коллективе такой психологический климат, который не только содействует высокой эффективности в решении поставленных задач, но и приводит к формированию в коллективе устойчивого положительного настроения. В таком коллективе легко жить и приятно работать, а это уже залог не только эффективности выполнения программы, но и здоровья. Руководителя, обладающего чуткостью, любят и стараются не подводить.

*Требовательность* - это такое качество субъекта авторитета, которое направлено на активизацию личности или трудового коллектива с целью достижения поставленной задачи. Учитывая психологию личности, требовательность руководителя должна проявляться через уважение к ней, с учетом индивидуальных возможностей. Всякое требование должно соответствовать реальности, а не ожиданию руководителя. Занижение или завышение требований может создать у подчиненного пессимистическое настроение, чувство горечи и неудовольствия, что, конечно же, чревато срывом в работе. Однако нередко, как показывают социологические исследования, подобным срывам в работе предшествовали срывы в психике, что приводило к увеличению заболеваний. Требовательность к

подчиненным только тогда воспринимается ими как справедливость, когда она сочетается с требовательностью к самому себе.

*Тактичность* - это способность личности в нужное время на грубость или несправедливое замечание не отвечать тем же. Тактичность - производное от латинского *tactus*, что означает прикосновение, чувство, осязание. Такт и тактичность всегда связаны с умением личности ощущать чувство меры, выражать правильное отношение или подход к тому или иному человеку, или решению какого-то вопроса (производственного, межличностного). Наличие тактичности как способа особого состояния социально-психологического сознания придает личности некое обаяние (шарм) в обществе, особенно в умении держать себя подобающим образом. Тактичный человек всегда чувствует психическое состояние другого и, если того требует обстановка, способен не замечать раздраженности или бестактности коллеги по работе. Все это, отмечает А.Г. Ковалев, “обеспечивает оптимальные условия для взаимопонимания людей в коллективе”.

*Общительность* - способность личности быстро сближаться с людьми, интересоваться их жизнью, трудом, планами на будущее и т.д. Если замкнутый человек (особенно руководитель) создает вокруг себя атмосферу холодности, натянутости и официальной субординации, то общительный - атмосферу тепла, раскованности и доброжелательности. “Общительность, - отмечает А.Г. Ковалев, - в сочетании с чуткостью делает руководителя любимцем коллектива”. Общительный руководитель всегда доступен для всех, он не сидит в кабинете и поэтому легче и с большей эффективностью может решать возложенные на него обязанности.

*Уравновешенность* - умение управлять собой, своими чувствами, эмоциями, настроениями. Уравновешенная личность обладает большим

терпением, выдержкой и способностью равномерно распределять свои силы в процессе работы. Все это, естественно, положительно влияет на результаты труда. “Страстный, но неуравновешенный человек, не умеющий управлять своими эмоциями, может зажечь массы, вдохновить их на подвиг, но руководить черной, повседневной работой ему будет трудно. Систематическая работа требует терпения, ровного напряжения сил, что зависит от уравновешенности человека” (Ковалев А.Г.).

Вряд ли можно найти человека, который бы отвергал значение и роль личных качеств руководителя. Это настолько очевидно, что не вызывает сомнений, т.к. каждый из нас достаточно рано (детский сад, школа, вуз и т.п.) вступает в отношения: руководитель - подчиненный. “Значение этих факторов, - пишет И. Ружичка, - возрастает по мере того, как уменьшается возможность использовать экономические рычаги принуждения и, наоборот, увеличивается значение сознательной дисциплины”.

Вопросам качественных сторон руководителя многие исследователи посвятили свои работы (Красовский Ю.Д, Личность руководителя в системе управленческих отношений: методологический аспект//Философские науки. - 1986. - №4. - С.11-19; Моисеев Н.Н. Облик руководителя//Новый мир. - 1988. - №4. - С.176-188; Вичев В. Нравственная культура руководителя. - М.: Политиздат, 1988. - 158 с; Омаров А.М. Предприимчивость руководителя. - М.: Политиздат, 1990; Лазурский А.Ф. Очерк науки о характерах. - М.: Наука, 1995; Кричевский Р.А. Если Вы руководитель...- М.: Дело, 1996).

Некоторые считают, что определить личные качества руководителя - задача очень сложная. Но есть такие качественные стороны, необходимые для любого руководителя, отсутствие которых заранее обрекают на неудачу любое дело. “К таким сторонам, - считает Ружичка, - необходимо отнести, прежде всего, рассудительность и уравновешенность, моральную

и политическую зрелость, умение продумывать принимающиеся решения и добросовестное отношение к труду”.

Д.П. Кайдалов и Е.И. Суименко, подчеркивая сложность выделения качественных сторон руководителя, считают, что делать это необходимо, т.к. опираясь на общие черты, как на соответствующие тесты, можно заранее подбирать кандидатов на руководящие должности (Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Психология единоначалия и коллегиальности. - М.: Политиздат, 1979. - С.60). Мы полностью разделяем эту необходимость в выработке общих принципов социально-психологических свойств руководителя и конкретных тестов, позволяющих обнаружить наличие или отсутствие этих сторон. К таким общим свойствам руководителя Д.П.Кайдалов и Е.И. Суименко относят: практичность и глубину ума, общительность, активность, инициативность и настойчивость.

Мы привели примеры трех исследований: два изданы у нас и одно - за рубежом. Во всех трех, при перечислении необходимых черт любого руководителя выявилось общее - отсутствие требований профессиональных качеств. Итак, для руководителя не требуются профессиональные качества, и он предстает как универсальный руководитель, т.е. как человек, способный к управленческой деятельности вообще, в чем и проявляются его профессиональные качества; или это считается само собой разумеющимся; или обладание конкретными профессиональными качествами должно быть отнесено к специфическим сторонам конкретной профессионально-управленческой деятельности.

В работе бельгийских авторов, анализирующих психологию межличностных отношений, качествам руководителя посвящен отдельный раздел. В данной работе обходят вопрос о профессиональных качествах руководителя, предполагается, вероятно, что наличие общих управленческих качеств у того ли иного руководителя и есть его главные

профессиональные качества. Руководитель должен обладать особыми качествами, которые делают его способным управлять.

Вот, например, некоторые из них:

- \* “искусство убеждения, импозантность, благородство, любовь к риску;

- \* энтузиазм, знание подчиненных, решительность, предприимчивость, дисциплинированность и бесстрастность;

- \* смелость, воля, гибкость ума, неподкупность;

- \* честность, беспристрастность, справедливость, искренность;

- \* хладнокровие;

- \* молчаливость, умение сохранять дистанцию и т.д.” (Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. (пер.с фр.). - М.: Прогресс, 1988. - С.162).

Различные представления о качествах руководителя комментировать не будем. Это займет много времени и места. Поэтому предлагаю каждому сделать свой анализ и прийти к согласию с самим собой. Безусловно, авторитет руководителя определяется его личными качествами, но для руководителя важно, чтобы эти качества были востребованы обществом и коллективом, и он смог бы их реализовать.

### **5.3 Лидер, лидерство, руководитель**

Термин “лидер” весьма емок по своему содержанию. Он может означать: *лучший* студент в группе (если речь идет о вузе); *бегущий впереди* (если речь идет о спорте); *ведущий* конструктор, инженер, техник, преподаватель (если речь идет о той или иной профессиональной деятельности); *руководитель* (если речь идет об организаторе той или иной деятельности); *глава* (если речь идет о руководителе района, города и т.д.). И все же, если взглянуть на те качества, которыми обладает лидер, то

можно заметить, что не каждый способен быть таковым, а только тот, который: лучший, впереди, ведущий, руководитель, глава.

Таким образом, лидер - это конкретный человек в той или иной деятельности, стихийно выдвинувшийся, благодаря своим личным качествам на роль неформального руководителя. Несомненно, что такой человек должен быть выдающейся личностью. Только тогда коллектив, группа, общество признает превосходство его индивидуальных качеств, что и выдвинет эту личность в лидеры.

Итак, лидер - это всегда общественное признание (группой, классом, обществом) таких профессиональных качеств, которые на порядок превосходят качества каждого отдельного человека этой группы или общности. Думается, что говоря о профессиональных качествах лидера, нужно упомянуть и о его человеческих сторонах: доброта, честность, внимательность, принципиальность, самоотверженность. Иначе говоря, лидером может быть только тот, кого безоговорочно можно назвать подвижником. Человек, обладающий высоким профессиональным мастерством и низким общечеловеческим уровнем (моральным), никогда не будет выдвинут в лидеры. В этом и заключается суть лидера и лидерства как разных социальных явлений. Вот почему лидер всегда как бы являет собой альтернативу официальной власти, в частности, назначенному руководителю.

Из вышесказанного вырисовывается некий абстрактный портрет лидера, наделённый такими качествами, как :

- высоким уровнем профессиональных знаний и умений;
- активным желанием реализовать стоящую перед коллективом цель;
- навыками организаторской деятельности;
- умением заразить коллектив своим трудолюбием;
- способностью мобилизовать массы как словом так и делом;

- общительностью, добротой, мягкостью во взаимоотношениях;
- порядочностью и личной привлекательностью.

Как видим, требований к лидеру много. Но не идеализируем ли мы его как идеализировали, например, вождей Октябрьской революции 1917 года? Можно ли найти такую личность в реальной жизни?

Если говорить философским языком, соотнося термины "лидер" - "лидерство", то их можно рассматривать как единичное и общее. Действительно, лидер всегда конкретен и индивидуален, и неповторим (Д.А.Медведев, В.В. Путин, Г.А. Явлинский, В.В. Жириновский, и др.), а лидерство абстрактно. Оно выражает феномен типичного, т.е. общего и повторяющегося (по примеру выделения общих качеств руководителя).

Итак, лидер всегда одушевлён, он - конкретный человек. Лидерство неодушевленно, оно представляет собой идеальное течение, характеризующееся общими, типичными и повторяющимися чертами. В качестве такого течения может выступать любой вид человеческой деятельности: экономической, социальной, политической, духовной и т.д. В связи с этим уместно говорить о лидерстве (и о лидерах) как о социальном явлении, скажем, в экономике, политике, религии, науке, философии и т.п.

Таким образом, лидерство как способ организации той или иной деятельности может быть классифицировано не только по видам и родам деятельности, но и по специфическим качествам в каждом из видов лидерства. Последнее определяется содержанием той или иной деятельности. Так, например, лидерство в научной деятельности требует таких качеств, которые не обязательны в художественной. Например, если лидер в науке может не обладать образным мышлением, то в художественной деятельности такое мышление основополагающее. Или,

если личность в науке не обладает системным мышлением, то она не может быть и лидером в данной форме деятельности.

Ответ на вопрос о первопричинах, породивших лидеров и лидерство, нужно искать в интересах и потребностях человеческого общества. Там, где возникли первые человеческие общности, появилась и потребность в лидерах.

Что касается понятия "руководитель", то надо сказать, что всякий лидер обязательно и руководитель, но не всякий руководитель может быть лидером. Как уже отмечалось, различие нужно искать в их статусе и индивидуальных качествах.

Если лидер вызревает в коллективе стихийно и признаётся таковым в силу обозначенных выше качеств, то руководитель - всегда лицо официальное, т.е. назначенное сверху властью. Если так, то такое официальное лицо, отвечая интересам власти, не всегда отвечает интересам коллектива, группы или целого общества. Здесь можно говорить уже о масштабности руководителя. Беря во внимание эту масштабность, некоторые исследователи полагают, что появление лидера возможно в микрогруппе и затруднительно в макрогруппе, в то время как руководитель лишён такой ограниченности. Иначе говоря, трудно ожидать признания лидера в масштабах, например, области или края и ещё труднее в масштабах республики или всей страны (Парыгин Б.Д.). С таким выводом, особенно сегодня, можно поспорить.

Итак, руководитель - лицо официальное, лидер - неофициальное. Руководитель наделяется властью "сверху", лидер - властью "снизу". Возникает два вопроса: "Может ли мера ответственности у руководителя и у лидера быть одинаковой?" и "Имеются ли у них одинаковые возможности к риску, а следовательно к ошибке?"

Если брать морально-психологическую сторону и считать, что и лидер, и руководитель - порядочные люди, люди долга и чести, то следует признать, что чувства ответственности должно быть присуще и тому, и другому. Если же брать сторону социальной ответственности: утверждение планов, их корректировка, вопросы организации труда, контроль за технологическим процессом, анализ фонда заработной платы, отчёты и т.д., то мера ответственности явно оказывается далеко не одинаковой.

Если лидер отвечает за себя и неформально за коллектив, в котором трудится, то руководитель отвечает не столько за себя, сколько за общее дело, которое ему поручено. Поэтому в случае неудачи лидер рискует потерять только свой авторитет, а руководитель ещё и занимаемую должность. Вот почему руководитель осторожнее лидера и в словах, и в делах, и, особенно, в новациях. Он опасается риска.

До сих пор шёл разговор о лидере, лидерстве и руководителе вообще, т.е. абстрактно. Но жизнь требует конкретности, а для того, чтобы увидеть и понять, какие существуют лидеры в реальной жизни, необходимо провести типологию лидерства, т.е. найти основания для их классификации. Это позволит среди различных лидеров увидеть то, что их объединяет, и то, что разъединяет.

#### **5.4 Типология лидерства**

Термин "типология" образован двумя корнями: "тип" в переводе с греческого обозначает образец, модель; "логос" - учение. Дословно - изучение образца или модели. Это означает, что различные люди, обладающие своеобразием характера, воспитания, образования, верования и т.п., могут подпадать под тот или иной тип или образец, общий для многих (или для всех) людей. Необходимость типологии диктуется самой

жизнью. Если каждый человек, как принято говорить, это целый мир с массой индивидуальных потребностей, интересов, способностей, то для познания даже небольшой группы людей потребовалось бы огромное количество времени. Однако этот процесс может быть значительно упрощен, когда мы научимся классифицировать людей, группируя их по типам и видам. Но для этого нужно найти объективные основания. Например, всех людей можно разделить на два рода: мужчины и женщины (основание - половое различие). Или, всех людей можно разделить на три вида: молодой возраст, средний и пожилой (основание - возрастное различие).

В качестве основания типологии лидерства могут быть взяты разные принципы. Как уже отмечалось, лидеры появляются там, где возникают человеческие общности, решающие какие-то конкретные вопросы. К.Маркс говорил о четырёх сферах общественной жизни, без которых человеческое общество существовать не может - это экономическая сфера, социальная, политическая и духовная. Каждая сфера - большая общность людей, и в каждой из них может быть свой лидер. Поэтому, исходя из данного принципа, мы можем говорить о лидерстве (и лидерах) в экономической сфере, социальной, политической и духовной. По масштабу это лидерство может быть самым разным: от первичного производственного коллектива до района, города, области, края, республики и т.д. Думаю, что лидерство выходило и выходит за пределы государственных границ, превращаясь в межгосударственное признание. Например, Василий Леонтьев - признанный мировой лидер в экономических вопросах; Станислав Фёдоров - признанный лидер в хирургии человеческого глаза; Ф.М. Достоевский - мировой лидер психологического романа, а Мать Тереза - лидер мирового милосердия.

Попробуйте и вы сами продолжить логику классификации современных лидеров мирового масштаба, города, района, вуза и т.п.

Типологию лидерства можно построить и по другому принципу. Так, например, в качестве основания другого подхода к типологии лидерства можно взять теорию деятельности, разработанную, как уже отмечалось, философским клубом Горьковского инженерно-строительного института (руководитель профессор Зеленов Л.А.). Согласно этой теории в основе человеческого общества лежат восемь родов деятельности: экономическая и экологическая, научная и художественная, педагогическая и управленческая, медицинская и физкультурная. Каждому роду деятельности будет соответствовать свой тип лидера и лидерства в больших или меньших масштабах.

Итак, количество лидеров прямо пропорционально количеству видов или родов человеческой деятельности. Масштабность лидеров, конечно же, определяется масштабностью их дел. Поэтому прав Ярослав Гашек, когда говорил: "Великой эпохе нужны великие люди". В наше время "спрос" на великих людей сильно возрос. Перед нами встали задачи мирового значения такие, как сокращение ядерного оружия, проблема удержания мира, экологические и энергетические вопросы и т.д. Такие задачи можно решать только всем миром и только при наличии лидеров мирового масштаба.

Жив ли "миф" великих людей, лидеров мирового масштаба? На этот вопрос попытался ответить еженедельник "Экспресс". Он опубликовал результаты опроса (служба Луиса Хариса) среди французов. Были опубликованы 32 фотографии лидеров, относящихся к разным видам человеческой деятельности. Требовалось ответить на один вопрос: "Являются ли великими личностями те, кто представлен на фотографиях?" Две фотографии представляли наших соотечественников: И.В.Сталина и

М.С. Горбачёва (опрос проводился в 1990 году). В процентном отношении от опрошенных М.С. Горбачёв набрал 84% и вышел на 6 место; И.В. Сталин - 29%, что соответствовало 28 месту. Гитлер занял 30 место (13%), Шарль де Голль - первое место (97%), Мать Тереза - второе место (94%), Джон Ф. Кеннеди - третье место (91%). Уинстон Черчилль занял четвёртое место (88%) и пятое место досталось Иоанну Павлу II (84%). Надо сказать, что были представлены и фото таких личностей, как Франсуа Миттеран (13 место), Альберт Эйнштейн (9 место), Брижит Бардо (20 место) и др. Конечно, можно спорить о пристрастии французов к одним и неприятию к другим, но опрос интересен тем, что мы можем видеть, как меняются представления людей о величии и критериях величия (Лит. газета, 26.09.90). В 2009 году 1 канал ТВ провёл подобный опрос по России. На первое место вышел Александр Невский, на второе – П.А.Столыпин, на третье – И.В.Сталин. как говорят, без комментариев...

Если политический лидер решает вопросы *власти*, т.е. готовит захват власти или осуществляет и отстаивает её, то А.Эйнштейн, как и Б.Бардо, не могут быть отнесены к таким лидерам, т.к. их деятельность связана с другими интересами.

В качестве основы типологии политического лидерства может быть взята сама структура политической сферы. В качестве элементов её, как известно, выступают государство, партии и общественные организации.

Действительно, если взять государство как элемент политической системы, мы должны признать и наличие государственных лидеров (лидерства), решающих властные вопросы. В связи с этим государственные лидеры одновременно должны быть названы и политическими лидерами. Тогда и Б.Н. Ельцин, и М.С. Горбачёв, и В.В.Путин, и Шарль де Голль, и Д.Ф. Кеннеди, и Б.Клинтон и многие другие должны быть отнесены к политическим лидерам. Каждый из них и

составляет определённый тип политического лидерства, совмещая в одном лице государственного и политического лидера. Иначе говоря, каждый государственный лидер всегда является и политическим лидером, но не всякий политический лидер может быть назван и государственным одновременно.

Партии как второй элемент политической системы составляют свой тип политического лидерства. Всякая партия ставит перед собой много задач, но главной была и остается задача захвата власти, а политический лидер может быть в оппозиции к существующей государственной власти, либо в союзе с ней.

Наконец, третий элемент политической сферы - это общественные организации. Они никогда не ставят перед собой проблем власти, следовательно, лидеры этих организаций не могут называться политическими. Вероятно, их следует называть общественными лидерами своих организаций: молодежные, женские, научные, спортивные, профсоюзные, художественные и т.п. Тем не менее это не означает, что лидеры подобных организаций не могут быть политическими лидерами. Так, например, С.С. Говорухин, будучи лидером кинематографической организации, выбирается членом государственной думы, и таким образом он (и другие лидеры, подобные ему) становится одновременно и государственным, и политическим, и общественным лидером, составляя особый тип политического лидера (лидерства).

В основу типологии политического лидерства можно положить и нечто другое, например, субъекты политических отношений: государство, социальные группы, коллективы и т.д. Однако выразителем этих отношений всегда были и остаются партии. Поэтому и основу типологии политического лидерства можно строить на принципе многопартийности.

### 5.5. Пути формирования авторитета

Путей формирования авторитета не так уж много, а если конкретно, то их два. Первый путь стихийный. Его можно назвать естественным, т.к. авторитет, в данном случае, вызревает самостоятельно внутри какого-то коллектива. Это возможно в том случае, когда среди сотрудников появляется личность, обладающая, как уже говорилось выше, такими качествами, которые и выдвигают ее в неформальные лидеры. Так рождается авторитет как общественное признание за той или иной личностью ее приоритетов.

Второй путь осознанный. Его можно назвать искусственным, т.к. методом агитации, пропаганды, различных социальных установок (сегодня это называется рекламой) коллективу внушаются достоинства того или иного человека, которого им предлагают избрать на руководящую должность. Мы уже знаем, как происходит предвыборная кампания, как нам искусственно навязывают достоинства того или иного кандидата.

Предпочтительный путь к авторитету, конечно же, первый, когда неформальный лидер становится формальным. Если в коллективе не оказалось своего лидера и ему некого предложить на эту роль, тогда остается второй путь, и в этом нет ничего плохого.

Первый и второй пути хороши тем, что они в конечном итоге работают на всеобщее согласие, на сохранение целостности коллектива и стабильности его производства.

Но был (и есть) еще один путь - это назначение руководителя. Среди этих руководителей встречаются такие, которые считают, что авторитет основан на страхе, что настоящего начальника подчиненные должны бояться. Такой “начальник” разговаривает с людьми казенным языком, держит их от себя на большом расстоянии, часто прибегает к запугиванию

различными наказаниями, подавляет всякие критические замечания вообще, особенно в свой адрес. Подобный стиль руководства, пожалуй, один из худших и известен, как авторитарный или автократический (самовластие). Как правило, таких руководителей боятся, но не уважают. У таких горе-руководителей всегда наблюдается большая текучесть кадров. Увольняющиеся отмечают, что в таких коллективах резко снижается производительность труда и возрастает количество заболеваний.

Существует и другая крайность в управлении, когда руководитель пытается завоевать авторитет послаблением своих требований к подчиненным. Чаще всего такая “доброта” оплачивается из кармана государства, когда руководитель “не замечает” заведомо плохую работу, а то и занимается приписками. Обычно это слабый руководитель, неуверенный в себе или плохо подготовленный к выполнению своих функций. Таким образом он надеется компенсировать свои недостатки. С такими руководителями следует вести бескомпромиссную борьбу, т.к. стиль их руководства ведёт не только к подрыву тонуса жизни коллектива, но и к падению производства. Так рождается скептицизм, пессимизм, равнодушие и аполитичность. Люди теряют веру и в себя, и в руководство всякого ранга.

Иржи Ружичка полагает, что всякий руководитель может поддерживать и развивать свой авторитет, если у него:

- профессиональная квалификация соответствует выполняемой должности;
- общественные отношения строятся на выполнении производственных задач;
- перспективы развития руководителя не нарушают общественных норм;

- есть способность и желание учитывать индивидуальные качества своих подчиненных;
- есть потребность и интерес опираться на сотрудничество со всем коллективом

(Ружичка Иржи. Некоторые проблемы социальной психологии. - М.: Политиздат, 1981. - С.140-141).

Суммируя различные пути формирования авторитета, предложенные А.Г. Ковалёвым в качестве напутствия, особенно молодым или мечтающими стать руководителями, можно рекомендовать следующие советы:

1. Придя в новый коллектив, не торопись давать оценку предшествующему руководителю, а вместе с ним и всему коллективу. Войди в курс дела, изучи людей, не делай обобщающих выводов из частных разговоров.

2. Проникнув в суть производства, раскрывай как состояние дел на данный момент, так и перспективы развития на будущее. Говоря о будущем, исходи из реальных дел, не занимайся прожектёрством.

3. На собраниях и в личных разговорах избегай многословия. Обещай только то, что реально можешь сделать. Помни, что, прислушиваясь к словам руководителя, люди оценивают его по делам.

4. Не уединяйся, не сиди в кабинете больше положенного. Чаще бывай на людях. Интересуйся бытом подчинённых, улучшай организацию труда и отдыха.

5. Частые личные контакты руководителя с подчинёнными - залог успеха роста авторитета. Так, например, результаты исследования показали, что руководитель, который чаще бывает в коллективе и беседует с людьми, имеет выше авторитет.

6. Беседуя с людьми, важно затрагивать вопросы, касающиеся не только производства, но и вопросы их личной жизни. Установлено, что беседы о семье, особенно о детях и личных нуждах, сближают собеседников.

7. Основной путь формирования и роста авторитета - это самоотверженная работа в интересах коллектива, которая является хорошим барометром деятельности руководителя.

8. Руководитель должен помнить, что завоеванный авторитет можно быстро потерять, если снизить требовательность, если не искать путей улучшения качества работы или совершить проступок.

9. Разговаривая с подчинёнными, никогда не жалуйся на жизнь, на здоровье (Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. - М.: Политиздат, 1975. - С.237).

### ***Контрольные вопросы и задания***

1. Объясните, что означает понятие "авторитет"?
2. Докажите, что авторитет и авторитаризм не совместимы.
3. Что означает авторитет власти и власть авторитета ?
4. Объясните тезис: "Всякий лидер - руководитель, но не всякий руководитель - лидер".
5. Каким должен быть современный руководитель ?
6. Какие недостатки руководителя чаще всего приводят к конфликтам?

### ***Рекомендуемая литература***

1. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. - М.: Политиздат, 1975. - 271 с.

2. Поршнева Б.Ф. Социальная психология и история. - М.: Наука. - 1979.
3. Роббер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы (пер.с фр.). - М.: Прогресс, 1988.
4. Кричевский Р.А. Если вы руководитель...-М.: Дело, 1996.
5. Леонтьев А.А. Психология общения. 2-е изд. - М.: Смысл, 1997.
6. Беркли-Ален М. Забытое искусство слушать. - СПб.: Питер - Пресс, 1997.
7. Практическая психология для менеджеров. - М.: "Филинь", 1997.

## **Тема 6. Коллектив и его социально-психологический климат**

Руководитель - понятие историческое, его содержание изменяется вместе с развитием человеческого общества. На заре существования человечества, в период его становления, управленческой деятельности как самостоятельного рода деятельности не существовало. Руководитель в повседневной жизни ничем не отличался от своих соплеменников. Его функции как руководителя возникли и держались на специфических качествах: силе или хитрости, знаниях, опыте или мудрости, а, возможно, на их совокупности. Авторитет как общественное признание был единственной властью, позволявшей такой личности давать советы, обучать или поучать, принимать решения, т.е. организовывать и направлять стихийную деятельность членов своего общества (рода, племени, союза племен). Так, вероятно, и возникли первые руководители, организующие совместный труд большого количества людей, превращая индивидуальный труд в общественный. У К.Маркса есть хорошее выражение, характеризующее суть периода становления человека и управленческой деятельности. "Отдельный скрипач, - писал он, - сам управляет собой, оркестр нуждается в дирижере" (Соч. т.23. - С.342).

По мере развития общества и усложнения общественного производства развивалась и совершенствовалась вся система управления. Сегодня невозможно представить себе производство, которое обходилось бы без руководителя. Хороший руководитель - залог успеха. Руководитель был и будет всегда. В нём будут нуждаться до тех пор, пока существует человечество. Конечно, функции его меняются, однако основа власти в будущем за авторитетом. И это будет авторитет интеллекта, авторитет творческой личности.

### **6.1. Руководитель как личность и организатор**

Всякий руководитель - личность, но не всякая личность - руководитель. Это формальное умозаключение можно признать банальным, не будь одного обстоятельства. Многим почему-то кажется, что если тот или иной человек отлично овладел своей профессией, то ему не составит никакого труда быть и отличным руководителем. Или, например, считается, что талантливому учёному сам бог велел быть великолепным лектором или руководителем научного отдела.

Однако жизнь показала, что это далеко не так. Знания не всегда могут быть реализованы в умении, а наличие знаний и умений не гарантирует успеха в управленческой деятельности. Как невозможно научить человека быть писателем, поэтом или композитором, так невозможно научить его быть руководителем. Можно сказать с уверенностью, что к управленческой деятельности должно быть призвание.

Вот почему к такому роду деятельности нужно подходить очень осторожно, заранее отбирая молодежь, выращивая будущих руководителей. Для этого нужно конкретно знать не только способности будущего претендента на руководящую должность, но и те характерные черты, которые в совокупности составят социальный и социально-психологический портрет абстрактного руководителя. Остановимся на двух, как нам кажется, весьма важных аспектах руководителя. Как отмечалось, всякий руководитель - личность и это исключительно важная черта всякого руководителя, но он еще и организатор, что составляет не менее важную черту управленческой деятельности. Речь идёт не о субординации этих черт, а о том, что они составляют разные стороны руководителя.

Как личность руководитель в процессе любого производства, вступает в отношения с другими личностями. Эти отношения, их успех или поражение во многом определяются социально-психологическими чертами личности руководителя, и потому эту сторону (условно) можно представить, как целесообразное взаимодействие между личностями. Изобразить это взаимодействие можно так: личность руководителя - личность подчинённого.

Как организатор руководитель, безусловно, имеет дело с личностями. Он осуществляет руководство их совместным трудом. Иначе говоря, действия руководителя как организатора в большей степени направлены на технологию производства и весь тот процесс, из которого складывается конечный результат. Эту сторону можно представить (условно) так: личность руководителя - технологический процесс.

В первом случае руководителю для успешного руководства нужны такие знания и умения, которые помогают ему в своих подчинённых видеть личности с их интересами, потребностями и возможностями. Такие знания можно назвать общекультурными. Они формируются гуманитарными науками, где важное место занимает социальная психология. Руководитель, обладая общей культурой, не сможет пройти мимо страданий человека, не сможет использовать технику и технологию в ущерб человеку, не сможет быть равнодушным к судьбе человека. Иначе говоря, такой руководитель в своих действиях будет руководствоваться не формальными технологическими нормами и технологическими процессами, а мерой человека. Для такого руководителя человек никогда не превратится в средство для выполнения технологии производства.

Лао-цзы, китайский философ, живший более 2600 лет тому назад, подчёркивая разнокачественные уровни руководителя, заметил: "Отличный руководитель тот, о существовании которого люди едва

догадываются, посредственный - кому подчиняются и бурно приветствуют, и плохой - кого презирают. Но, если руководитель поистине хороший, люди говорят: "Мы сделали это сами" (Цит. по Лит.газете.14.09.1988).

Чтобы быть поистине хорошим руководителем, чтобы подчинённые не ощутили на себе его воздействие, нужно создать здоровую духовную атмосферу. В этом случае людям не нужно указывать, что делать. Они, если руководитель отсутствует, и без него будут добросовестно выполнять свои функции. Что касается духовной атмосферы, которую в социальной психологии называют психологическим климатом, то об этом разговор чуть позже.

Процесс руководства протекает не однолинейно: от руководителя к подчинённому. Его эффективность на этом уровне зависит от взаимовлияния, т.е. не только от действия, идущего со стороны руководителя, но и от противодействия, идущего со стороны подчинённых. Гармония подобного взаимодействия возможна в том случае, если обе стороны нуждаются друг в друге, если они не только ощущают эту нужду в социальных чувствах и эмоциях, но и осмыслили её на уровне объективной необходимости. Тогда и появляется дух солидарности.

От руководителя как личности в создании такой обстановки, зависит многое. Прежде всего он должен обладать такими личностными чертами, которые не вызывают у подчинённых отрицательных эмоций, чувств, настроений и переживаний. В связи с этим можно выделить такие характерные черты руководителя, которые способны расположить к нему подчинённых: скромность, умение слушать, вежливость и корректность, точность и ответственность и мн. др. из того, что располагает человека к человеку, вплоть до умения говорить, одеваться и держать себя на людях.

*Скромность* - это такая черта, которая противоположна бахвальству и зазнайству. Скромный руководитель тот, который не переоценивает свой вклад в общее дело, критически относится к результатам своего труда и к значению своей личности. Скромный руководитель чаще подчеркивает роль подчиненных и коллектива, не зазнаётся, не хвастается своими успехами. Скромность - это не застенчивость или стеснительность, которая проходит с годами. Скромность есть особое состояние сознания личности, когда она, не унижая своего достоинства, хорошо знает свои недостатки. Излишняя скромность - такой же недостаток, как и зазнайство. Найти меру, чувствовать её и не выходить за её рамки - достоинство воспитания и воспитанности личности.

*Умение слушать* в сочетании с умением слышать - величайшее достижение человека, одно из важнейших проявлений его культурности.

Сегодня такое умение оказалось очередным дефицитом. Все имеют уши, но не все умеют слушать. Такой каламбур в действительности выражает неприятную вещь - отсутствие интереса человека к человеку. Прислушиваясь к тому, как люди разговаривают друг с другом, можно легко заметить, что чаще всего каждый из собеседников говорит о своих проблемах. Вероятно, это результат отчуждения человека от человека, причину которого ещё предстоит выяснить. Уверен, что подобное явление нельзя списать за счёт пренебрежения, т.к. и отчуждение, и пренебрежение являются следствиями, у которых есть свои причины. Евангельское изречение "имеющий уши да услышит" выражает глубочайшую житейскую мудрость.

*Вежливость и корректность* весьма близкие нравственно-этические понятия. Казалось бы, вежливость - самая простая форма взаимоотношений. Нет ничего проще сказать человеку "спасибо", "пожалуйста", "прости", "виноват" и т.п. Подобное обращение сразу

может разрядить обстановку, вызвав положительные эмоции друг к другу. Эта мысль как очередная житейская мудрость хорошо зафиксирована в поговорке: "Ничто не обходится нам так дешево и ничто не оценивается так дорого, как вежливость". Однако вежливость проявляется не только в словах, но и в позе человека, в его интонации, в выражении лица, во внимании к человеку.

*Корректность* как бы родная сестра вежливости. Она проявляется в умении держать себя в рамках общепринятых норм, причём в любой ситуации. Быть корректным, значит, как говорят японцы, не потерять своего лица, т.е. сохранять достоинство, уважать себя, не опускаясь до того уровня о котором писал К.Маркс: "Грубый, невоспитанный человек готов считать того или иного прохожего самой скверной и самой низкой тварью на земле только потому, что тот наступил ему на мозоль. Свои мозоли он делает мерилom оценки человеческих действий" (Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т.1, с.132).

*Точность*, пожалуй, важнейшие черты руководителя. Действительно, точность всегда связана с временем, которое мы можем либо беречь, либо расточать. Время же, как известно, невозвратимо. Потерять его легко, а вернуть невозможно. Конечно, нам кажется, что его можно "догнать", но для этого мы должны чем-то поступиться, т.е. догонять время (в переносном смысле, конечно) можно за счёт чего-то или за счёт кого-то. Точность - это вежливость не только королей, но и руководителей. Она характеризует умение руководителя уважать не только своё, но и чужое время.

*Ответственность* связана с риском. Она характеризует знание и умение руководителя, который, принимая те или иные решения, обязан прогнозировать будущее, т.е. предвидеть конечный результат и, естественно, отвечать за него.

Безответственный руководитель быстро теряет доверие коллектива, а с ним и свой авторитет. Руководитель потому и руководитель, что обязан отвечать за свои действия и за действия своих подчинённых, расплачиваясь подчас как морально, так и материально, вплоть до потери своей должности.

Если взять другой срез управления - руководитель как организатор - то следует выделить такие стороны руководителя, которые характеризуют его должностные обязанности. Технологический процесс - часть общего механизма управленческой деятельности, которая требует от руководителя не только управленческих знаний и умений, но и специфических, профессиональных. Одни исследователи называют их функциями, руководителя, другие - организационно-административными качествами.

Так, А. Г. Ковалёв считает, что к таким функциям можно отнести: целеполагание, планирование, согласование, стимулирование, контроль и воспитание.

Филипп Генев, болгарский социальный психолог, считает, что к организационно-административным качествам руководителя можно отнести требования к руководителю как организатору, требование к умению принимать решения, требование по организации выполнения решений, по умению налаживания обратной связи, по интегральным организационным требованиям и по интеллектуальным качествам (Филипп Генев. Психология управления... .С.261-311).

А.Л.Свенцицкий, специалист по психологии управления, считает, что выявление функций руководителя позволит решить проблемы оптимизации руководства. Он согласен с Шакуровым Р.Х., который под функциями понимает совокупность типичных, повторяющихся задач, которые решаются каждым руководителем, обеспечивающим получение результата (Свенцицкий А.Л.Социальная психология управления...с.96).

Иначе говоря, функции руководителя представляются некой механической совокупностью циклов, из которых складывается как технологический процесс, так и система управления им. С таким пониманием можно согласиться отчасти, т.к. место такого руководителя может занять любая электронная машина. Но никакая машина не сможет ощутить психологический настрой человека, не сможет убедить или переубедить его. Она не сможет вдохновить коллектив, внушить ему чувство доверия к своему руководителю.

Тем не менее нельзя не согласиться и с тем, что в функциях всегда присутствует нечто типичное и повторяющееся, без чего процесс производства, конечно же, невозможен. Действительно, трудно себе представить какое-то производство, даже творческого характера, наподобие НИИ, университета или вузовской кафедры, где могли бы обойтись без принятия конкретных решений, организации деятельности по осуществлению принятых решений, регулирования процесса, его учёта и контроля.

Каждый исследователь, рассматривавший этот процесс, предлагает свое количество функций. Так А.Г. Ковалев, предлагает шесть функций руководителя, Филипп Генов - семь, Ю.А. Тихонов - девять, а А.Л. Журавлёв - двенадцать. Вероятно, это нормальное явление, т.к. каждая позиция имеет право на существование и не может претендовать на абсолютную истину. Дело же руководителя, для которого пишутся научные работы, выбирать подходящие для него варианты.

На наш взгляд, руководитель, прежде всего потому и руководитель, что способен организовать дело. Из отдельных, разрозненных действий он создаёт единый, целостный организм с конкретной целью. В связи с этим две функции деятельности руководителя определяются сразу: руководитель обязан уметь принимать решения и организовывать процесс

производства. Вполне логично предположить, что до принятия любого решения идёт тщательный подсчёт расходов и доходов, выверяется всё: цель, средства, условия, объект, процесс и т.д. Это называется планированием. И только после этого приступают непосредственно к процессу, который обязательно потребует корректировок. Что касается предложений ввести в качестве функций учет, контроль, стимулирование и согласование, то всё это легко реализуется в функциях регулирования.

Чёткое выполнение своих функций руководителем-организатором, подкрепленное субъективными социально-психологическими качествами, благоприятно повлияет и на технологический процесс, и на межличностные отношения, что в конечном итоге положительно скажется и на формировании здорового социально-психологического климата (СПК) в любом коллективе.

## **6.2. Понятие и структура социально-психологического климата**

На быденном языке социально-психологический климат (СПК) часто называют термином "здоровый" - "нездоровый". Он выражает уровень и характер общего психологического состояния единения конкретного коллектива, его сплочённость или разобщённость, готовность членов коллектива прийти на помощь друг к другу.

СПК называют иногда "духовной атмосферой", "психологической атмосферой", "эмоциональным климатом", "психологическим климатом", "моральным климатом" и т.п. Как всякое качество не может обойтись без меры своего количества, так и СПК формируется путём медленного количественного наращивания определённых свойств связей и отграниченностей в отношениях (межличностных и производственных) между членами любого коллектива. Конечно, СПК в разных коллективах формируется по-разному. В одних он вызревает годами, в других

формируется достаточно быстро. Однако в каждом коллективе СПК представляет собой такое состояние социально-психологического сознания, которое пронизывает весь коллектив либо положительными эмоциями, либо отрицательными.

Положительные эмоции, передаваясь от одного человека к другому, формируют особый психологический настрой внутри коллектива, который всегда направлен на сплочение, на поддержку всех членов коллектива, а, следовательно, и на эффективность выполнения поставленных задач. Социальная психология отмечает, что чувства, окрашенные положительными эмоциями, легко развернуть в сторону подъёма энтузиазма, трудового и творческого подъёма, духа доверия друг к другу, что и раскрывает дополнительные резервы каждого члена коллектива. Такие резервы не могут проявляться в простой механической совокупности положительных эмоций всего коллектива. Дополнительные жизненные силы раскрываются только как результат особого психического состояния. Подчёркивая эту мысль можно утверждать, что сила сотни, например, может превысить силу тысячи, если сотня не просто организована в коллектив (объединить можно и силой), а организована по доброй воле, на личных симпатиях, интересах и потребностях. Такая организация и создаёт здоровый СПК.

Отрицательные эмоции, передаваясь от одного члена коллектива к другому, формируют такой психологический настрой, который направляется не на сплочение, а на отчуждение. Такие чувства вызывают стойкое настроение раздражения и возмущения, формируя либо агрессивность, либо депрессию, либо безразличие и аполитичность.

Таким образом, здоровая и нездоровая атмосфера коллектива обусловлена чувствами, эмоциями и настроениями. Если чувства и эмоции в индивидуальной психике человека носят временный характер, то в

социальной они приобретают относительную устойчивость, закрепляясь через умонастроение в особый социально-психологический настрой коллектива.

В связи с этим устойчивое психологическое настроение (положительное - отрицательное) будет составлять основу социально-психологического климата любого коллектива.

СПК давно стал предметом пристального изучения многих исследователей (Аристов Б.И. Психологический климат в коллективе. М.: Политиздат, 1973; Зотова О.И., Кольцова В.А. Социально-психологический климат коллектива//Вопросы психологии. - 1977. - № 3; Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. - Л.: Наука, 1981; Омаров А. М. Предприимчивость руководителя. - М.: Политиздат, 1990; Марвалл Б. Ройенберг. Эффективное общение без принуждения. - СПб.: Питер-Пресс, 1996; Бороздина Г.В. Психология делового общения. Учебное пособие. - М.: ИНФРА - М, 1998; Уткин Э.А. Конфликтология. Теория и практика. - М.: Экмос, 1998; Парыгин Б.Д. Анатомия общения. Учеб. Пособие. - СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999.

Устойчивость социально-психологического климата объясняется многими факторами, но особенную роль играет психологическая совместимость членов коллектива, что и составляет структуру СПК.

Всякая структура предполагает набор конкретных элементов, связь и отношения между которыми характеризует целостность любого предмета, процесса или явления (природного, социального). СПК как особое состояние сознания (индивида и коллектива) всегда результат и результат нематериальный. Он отражает процесс совместной деятельности конкретных людей в конкретных коллективах.

Тем не менее каждая производственная деятельность обязательно строится на всеобщих объективных принципах производственных

отношений: коллектив - руководитель, член коллектива - член коллектива, коллектив - средства производства, коллектив - средства потребления. Подобные отношения формируют в сознании личности или коллектива тот или иной психологический настрой, от которого зависит продолжительность существования социально-психологического климата.

Б.Д. Парыгин элементами СПК предлагает считать настрой членов коллектива к труду и настрой друг к другу. Последний элемент дифференцируется на настрой членов коллектива друг к другу и настрой членов коллектива к руководителю. (Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. - Л.: Наука, 1981. - С.12-13). Принимая в целом данный подход к структуре социально-психологического климата, в качестве элементов его можно добавить отношения к форме собственности и отношения к распределению.

Личность в коллективе вступает в двоякое отношение: деловые (официальные) и личные (неофициальные). Деловые отношения можно регулировать, регламентировать, личные - нет. Эти отношения можно рассматривать как структуру межличностных отношений, где очень важную роль всегда играли (и играют) именно личные отношения, которые строятся не столько на объективных, сколько на субъективных принципах: симпатия, антипатия.

В любом коллективе рано или поздно обязательно встанет вопрос о психологической совместимости, которая обеспечивает или разрушает успех общего дела, формируя соответствующий СПК. Так, при психологической совместимости, поведение одного чаще всего вызывает положительные эмоции у другого. Члены группы принимают друг друга такими, какие они есть. При психологической несовместимости действия одного вызывают отрицательные эмоции другого.

Несовместимость может быть обусловлена многими факторами: интересами, потребностями, способностями, социальными установками, чертами характера, даже внешностью и манерой говорить, одеваться и т.д.

Единство или разброд взглядов и убеждений, потребностей и интересов - вот всеобщий индикатор, указывающий на возможность расхождения или объединения в межличностных отношениях.

Психологическая совместимость или несовместимость - серьёзный фактор в работе любого коллектива. Она в значительной мере определяет успех всего дела. Не случайно знаменитый норвежский исследователь Тур Хейердал очень тщательно отбирал участников плавания через Атлантический океан. Он заботился не только о конструкции необычного судна (папирусная лодка "Ра"), но и о совместимости экипажа, которому долгие дни предстояло вести опасную борьбу со стихией океана. В таких случаях, успех или поражение зависит не столько от знаний и умений, сколько от воли, настойчивости, физической и психической стойкости каждого в отдельности.

Психологическая совместимость важна во всех видах человеческой деятельности, но особенно в малых коллективах, функционирующих длительное время в изоляции от общества: подводные лодки, космические корабли, геологическая разведка, рыболовецкие траулеры, пограничные заставы и т.д.

Продолжительность соответствующего настроения СПК может определяться:

- 1) умением и знанием руководителя;
- 2) взаимоотношением руководителя и коллектива и наоборот;
- 3) отношением членов коллектива друг к другу;
- 4) степенью удовлетворённости трудом членов коллектива;
- 5) организацией труда;

6) степенью удовлетворённости ближайших и отдаленных потребностей членов коллектива;

7) моральным и материальным стимулированием и т.д.

От нарушения перечисленных факторов в конечном итоге всегда страдают дело и люди. Вот почему хороший руководитель должен уметь не только организовывать работу, но ощущать в коллективе его живой пульс, содействуя формированию здорового психологического климата, т.к. его роль достаточно велика.

### **6.3. Роль СПК и пути его формирования**

Каждый руководитель, стремящийся создать здоровый психологический климат, будет делать это с большей настойчивостью, когда хороший поймёт всю выгоду, которую такой климат несет. СПК можно рассматривать и как резерв для интеграции коллектива и коллективных действий, и как резерв для успешного выполнения стоящих перед коллективом задач, и как резерв для увеличения производительности труда, и как резерв для развития личности, да и всей страны в целом.

Перед руководителем, стремящимся повысить роль СПК в коллективе, стоит вечный вопрос: “Как это сделать?”

Конечно же, ответ не может быть однозначным, но искать его следует, прежде всего, в соответствии или несоответствии СПК объективным и субъективным требованиям любого производственного процесса. Если такое соответствие соблюдается, оно всегда способствует максимальной включённости каждого человека в тот производственный процесс, которым он занимается. Нельзя заставить работника эффективно выполнять его обязанности, когда он не доволен своим руководителем, организацией труда, заработной платой и т.п. Б.Д. Парыгин считает, что

максимальную включённость личности возможно измерить следующими показателями:

- уровнем производительности труда,
- уровнем социального развития коллектива,
- мерой реализованности духовного потенциала личности.

Что касается анализа самого СПК, то он выстраивается на базе отношения членов коллектива друг к другу и отношения к общему делу, к миру и самому себе.

Роль СПК будет значительнее в тех коллективах, - считает Б.Д. Парыгин, - где:

- достаточно многообразный *выбор* способов производственной деятельности;
- не задерживают слишком долго работников на тех производственных должностях, которые они давно переросли, т.е. каждый стремится к целесообразному *обновлению*;
- достигнутые успехи членов коллектива в производственной работе находят различные формы *признания*;
- не смотрят на членов коллектива как на простых исполнителей воли руководителя, представляя им возможность *самовыражения*;
- психологическая и физическая *напряжённость* всегда соответствует как месту и роли, занимаемой должности того или иного члена коллектива, так и субъективным его возможностям;
- не допускают *неопределённости* в производственной деятельности любого члена трудового коллектива (Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. - Л.: Наука, 1981. - с. 14-15).

Перечисленные показатели СПК можно рассматривать и как основные принципы социально-психологических тенденций развития коллектива, и как его потенциал.

Социологические исследования показали, что в здоровом социально-психологическом климате по сравнению с нездоровым:

- в три раза выше эффективность производительности труда,
- в восемь раз меньше нарушений трудовой дисциплины,
- высокий уровень доверительности и сплоченности,
- высокий уровень критики и самокритики

(Управление социальными процессами. -Минск: Наука, 1985. - С.217).

Сегодня, в период перехода к рыночным отношениям, в период значительного распада экономических и политических связей, особая роль отводится СПК. От благоприятного СПК можно ожидать больших результатов, чем от зарубежных инвестиций, т.к. вместе с новой техникой и технологией необходимо вводить и новую психологию труда, и новую психологию межличностных отношений. Симпатии и антипатии людей в течении короткого времени меняются сегодня очень быстро. Так, например, в течении одного месяца рейтинг того или иного политического лидера может или упасть, или подняться, что характерно и для партий, и для общественных движений. Это яркий показатель того, как меняется СПК в обществе и какую огромную роль он играет в стабилизации или развале всего государства, не говоря уже о производственных коллективах.

Уметь управлять общественной психологией, формировать необходимую убежденность, используя социально-психологические феномены и механизмы - дело настолько важное и необходимое, что его давно пора ставить на научную основу.

В Японии СПК является национальным достоянием всего общества. Его формируют через сложную систему воспитания, начиная с первых шагов ребенка. Суть же всей системы воспитания, обучения и образования построена в Японии на общинной психологии и уходит корнями в глубокую древность. Выражается она двумя лаконичными фразами, известными для всех: "Уважай всех, и все будут уважать тебя", "Не навреди соседу" (Цветов В. Пятнадцатый камень сада Рёандзи. - М.: Политиздат, 1986). Основу межличностных отношений в Японии, - пишет В. Цветов, - составляют "гармония" и "согласие", что фиксируется иероглифом "ва", который у многих руководителей висит в раме на стене. С нашей точки зрения иногда такие отношения доводятся до абсурда, но для японцев это норма. Например, в пригороде Нагои произошла трагедия - утонул ребёнок, мать которого попросила в свое отсутствие соседей присмотреть за ним, а те не доглядели. Родители погибшего возбудили судебный иск против соседей. В качестве компенсации суд присудил солидную сумму, но весь квартал, где проживали потерпевшие, объявил им бойкот. Их стыдили по телефону, писали письма, не разговаривали - и всё не за то, что они захотели получить денежную компенсацию, а за обращение в суд. Семья погибшего не выдержала и забрала из суда иск, вернув соседям деньги. Гармония и согласие вновь вернулись в отношения между жителями квартала (там же, с.152-153).

В японском языке слово "я" переводится как "моя доля" или "моя часть". В европейских языках оно означает "индивидуум" или "личность". Разница заметна сразу: в европейских языках "я" как бы противопоставляется "мы" или "они". В "я" больше индивидуального, чем общественного. У японцев же в "я" есть часть общего. На этом и строится вся система воспитания. Вот ещё пример. В концерне "Мицусита дэнки" уволили рабочего за распространение в цехе коммунистической газеты

"Акахата". Он обратился в суд и выиграл дело. Концерн восстановил уволенного в его правах, но подверг типичному общинному наказанию. У входа в завод построили однокомнатную будку. Рабочему объяснили, что его производственное задание - находится в будке весь рабочий день и ничего не делать. Зарплату он получал исправно, наравне с членами его бригады. Через месяц рабочего отправили в больницу с нервным расстройством (там же, с.80).

В чём же дело, почему произошёл нервный срыв? Причина объясняется ментальностью японского народа. Каждый японец рассматривает себя как часть конкретной общности. Концерн же лишил рабочего такой возможности. Он отнял у него как бы его собственное "я", причём сделал это публично, что и привело к психическому заболеванию.

И ещё один пример. В концерне "Мацусита дэнки" пять раз в неделю (кроме субботы и воскресения) рабочие, инженеры и служащие начинают день с физической зарядки и пения гимна своей фирмы. Президенты фирм тоже поют гимн, но у себя в кабинетах, обратившись лицом к фирменным знаменам. Затем все декламируют заповеди фирмы, которые вывешены и в цехах, и в конструкторских бюро, и в конторах, и в президентских кабинетах. Смысл заповедей таков: трудиться упорно и добросовестно, повиноваться, быть скромным, благородным и отвечать добром на добро (там же, с.27-23).

Подобные церемонии настраивают на труд, позволяют отодвинуть в сторону личные проблемы, создают благоприятную духовную атмосферу со-трудничества, со-дружества и со-товарищества, что, конечно, формирует и положительные эмоции, создавая здоровый СПК. Подобные психологические воздействия можно рассматривать как один из путей формирования СПК.

В наших производственных коллективах нет подобных традиций, поэтому создавать атмосферу доброжелательности сложнее, чем японцам. Жизнь показывает, что в каждом коллективе, к сожалению, находятся такие личности, которые не только не заинтересованы в добросовестном труде, но и способны оказывать отрицательное влияние своим поведением. Это пьяницы, прогульщики, лентяи и т.д.

В связи с этим встаёт объективная необходимость, особенно в наше время всеобщего экономического распада, сознательного формирования здорового СПК как в трудовых коллективах, так и во всём государстве.

Рассчитывать на стихийное складывание здорового СПК вряд ли возможно в ближайшие десятилетия, хотя стихийность, конечно же, лучший метод формирования СПК, т.к. в этом случае он складывается имманентно (самостоятельно), из самой внутренней сути. Но для этого требуется большой временной промежуток, которого у нас нет. Время действительно, как уже отмечалось, становится дефицитом номер один и чтобы зря его не тратить нужна научная теория общественного оздоровления. Как нельзя построить социализм в одной стране, так нельзя сформировать и здоровый климат в отдельном коллективе, если, конечно, не брать во внимание случайности. Действительно, СПК определяется такими факторами, как: организация труда, стиль и метод руководства, культура и опыт руководителя, формы морального и материального поощрения, организация быта работников и т.д. Всего перечисленного в отдельно взятом коллективе добиться просто невозможно, т.к. каждый коллектив существует благодаря сотням связей с подобными коллективами страны.

И все же, понимая, что общее есть результат тысяч отдельного, мы должны, вероятно, сознательно стремиться к тому, чтобы создавая прецедент здоровых СПК в отдельных коллективах, изменять и общее

(общество). Налаживая и оздоравливая единичное и отдельное, мы будем способствовать оздоровлению всего целого. Потерянный механизм единения в лице парткомов, должен быть заменён профессиональными социальными психологами.

Нельзя не согласиться с теми исследователями, которые в качестве критерия СПК предлагают брать не столько объективные факторы, сколько субъективные. Прежде всего это - *удовлетворённость* работника, существующая в двух формах деятельности: удовлетворённость трудом и удовлетворённость руководителем. Предлагается и другой критерий СПК. Это наличие или отсутствие конфликтов в коллективе (Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. - Л.: Наука, 1981. - С.59). Удовлетворённость и конфликтность как бы исключают друг друга, подчёркивая возможность перехода их друг в друга. Действительно, удовлетворённость не может существовать бесконечно. Превратившись в благодушие, она в конце концов может привести к появлению противоречий, а затем и к конфликтам. Но это нормальное явление для любого развития. Бояться следует не конфликтов (источников развития), а их затяжного характера, который нередко перерастает в склоку, приводя процесс к развалу, к катастрофе.

Удовлетворённость как один из критериев СПК должна выступать в союзе с таким субъективно-психологическим состоянием личности, как желание сделать больше и лучше. Подобное желание - всегда результат удовлетворенности, чем и определяется повышение трудовой активности. Подобное состояние сознания легко понять, даже на уровне обыденного сознания - благодарность личности за создание благоприятных условий труда и всего, что с этим связано.

Совокупность удовлетворённости с желанием делать больше и лучше объясняет и причину максимальной включённости человека в

производственный процесс, а, следовательно, и эффективность любого рода деятельности. В конечном итоге, всё выше описанное, выступает условием развития личности, коллектива, общества, причем условием, которое создаётся не столько на объективных социально-экономических факторах, сколько на отражении этих факторов в субъективно-психологических эмоциях, чувствах и настроениях. СПК как особое психологическое состояние и нужно рассматривать в качестве условия существования и развития любой человеческой общности.

### **Контрольные вопросы и задания.**

1. Что означает социально-психологический климат (СПК) и чем он определяется ?
2. Раскройте понятие "руководитель" и его ролевые функции.
3. На что следует обращать внимание руководителю, чтобы удерживать здоровый СПК ?
4. Можно ли удовлетворённость трудом считать критерием СПК ?
5. Ваше отношение к суждению: "Отсутствие конфликтной ситуации - критерий здорового СПК" ?
6. Почему желание рабочего сделать больше и лучше не всегда можно считать за наличие здорового СПК ?

### **Рекомендуемая литература**

1. Ковалёв А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. - М.: Политиздат, 1975.
2. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. - Л.: Наука, 1981.
3. Филипп Генон. Психология управления. -М.: Прогресс, 1982.

4. Социально-психологический климат в коллективе. - М.: Политиздат, 1983.

5. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. - Л.: ЛГУ, 1986.

6. Цветов В. Пятнадцатый камень сада Рёандзи.- М.: Политиздат, 1986.

7. Федотов Е.В. Основы социально-психологической культуры. - Нижний Новгород. - 1993.

8. Социальная мобильность и социальный конфликт. -Нижний Новгород : ИС РАН, 1996.

9. Уткин Э.А. Конфликтология. Теория и практика. - М.: Экмос, 1998.

### Дополнительная литература для всего пособия

1. Аграшенков А.В. Психология на каждый день. Советы, рекомендации, тесты. - М.: Вече. - 1997. - 480 с.
2. Бороздина Г.В. Психология делового общения. Учебное пособие. - М: Инфра-М. - 1998. - 224 с.
3. Каппони В., Новак Т. Сам себе авторитет - СПб.:Питер.-1995.- 160с.
4. Карташова Л.В. и др. Поведение в организации. - М.: ИНФРА-М.- 1999. - 218 с.
5. Кравченко А.И. Социология. Учеб. пособ. для высших учеб. заведений. - Екатеринбург.: Деловая книга. -1998.-384 с.
6. Крижанская Ю.С. Третьяков В.П. Грамматика общения. 2-е изд. М.: Смысл. - 1999. - 279 с.
7. Курс практической психологии или как научиться работать и добиваться успеха. Учеб. пос. для высшего управленческого персонала. - Ижевск.: Изд-во Удмурск. ун-та. - 1999. - 448 с.
8. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских российских и американских традиций.-М.:Смысл.-1999.-532с.
9. Э. Майерс Д. Социальная психология. - СПб.:Питер.-1999. - 688 с.
10. Обухова Л.Ф. Возрастная психология. Учебник. - М.: Роспедагентство. - 1996. - 374 с.
11. Основы конфликтологии. Под ред. В.Н. Кудрявцева. - М.: Юрист, 1997. - 200 с.
12. Основы социально-психологической теории. -М. Междун. педаг. акад., 1995. - 418 с.
13. Парыгин Б.Д. Анатомия общения. Учеб. пособ. - СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 1999. - 301с.
14. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории. - СПб.: ИГУП, 1999.-592 с.

15. Пиз Аллан, Язык телодвижений. Как читать мысли других по их жестам. - М., 1997.- 248 с .
16. Практическая психология в тестах или как научиться понимать себя и других. - М.: АСТ-Пресс, 1997. - 376 с.
17. Практическая психология. Учебник. - СПб.: Изд-во "Дидактика плюс", 1998. - 336 с.
18. Психология и этика делового общения Учеб. для вузов.2-е изд.- М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. - 279 с.
19. Райгородский Д.Л. Психология личности. Т.1. Хрестоматия.- Самара.: Бахрах, 1999.- 448 с.
20. Райгородский Д.Л. Теории личности в западно-европейской и американской психологии. Хрестоматия по психологии личности. - Самара.: Изд. Дом БАХРАХ, 1996. - 480 с.
21. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании. Учеб. пособ. - М.: Владос. - 1996. - 529 с.
22. Руденский Е.В. Социальная психология. Курс лекций. - М.: Инфра-М. - Новосибирск.:ИГАЭиУ, 1998. - 224 с.
23. Уткин Э.А. Конфликтология. Теория и практика.- М.: Экмос, 1998.- 64 с.
24. Хъелл Л, Зиглер Д. Теории личности . - СПб.: Питер, 1999.- 608 с.
25. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех - М.:Прогресс,1993.
26. Шевандрин Н.И. Концептуальные и прикладные основы социальной психологии. Ч1.-М. : Владос, 1995.
27. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании.-М.: Владос, 1996.
28. Шепель В.У. Имеджелогил. Секреты личного обаяния. - М.: Культура и спорт, ЮНИТИ. - 1994. – 320с.

29. Шики Гейл. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. - СПб.: Питер, 1999.- 436 с.

30. Шпигель Дж. Флирт - путь к успеху. - СПб.: Питер. - 1995. - 166 с.

31. Эйдемиллер З.Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи.- СПб.: Питер, 1999.- 656 с.

Евгений Васильевич Федотов

**ОСНОВЫ**  
**социально-психологического управления**

Учебное пособие

Редактор

---

Подписано в печать \_\_\_\_\_ Формат 60x90 1/16. Бумага газетная. Печать трафаретная. Уч. изд. л. . Усл. печ. л. 8,9. Тираж 300. Заказ № \_\_\_\_\_

---

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
«Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»  
6033600, Н.Новгород, Ильинская, 65  
Полиграфцентр ННГАСУ, 603600, Н.Новгород, Ильинская, 65

**Е.В.ФЕДОТОВ**

**ОСНОВЫ  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
УПРАВЛЕНИЯ**

**Учебное пособие**