

Отражение юношеской группой организаторского воздействия лидера¹

Татьяна Леонидовна Крюкова,
доктор психологических наук,
профессор, профессор кафедры
общей и социальной психологии
Института педагогики и психологии
Костромского государственного
университета

Лидерство, влияние, власть — это важные составляющие групповой динамики, обуславливающие развитие сплочённости, целостности группы как системы отношений и взаимодействий между её членами. В статье показана связь качественных характеристик лидерства в юношеской группе с процессом коллективообразования (групповой динамики). Результаты говорят о том, что восприятие, понимание и принятие группой организаторского воздействия лидера опосредуется процессом коллективообразования в ней в условиях социально значимой совместной деятельности. Успех процесса группового развития качественно перестраивает социальную перцепцию лидера, повышая её согласованность и адекватность. Задержки в развитии группы приводят к различным искажениям группового отражения воздействия лидера.

• лидер • организаторское воздействие • отражение (социальная перцепция) • коллективообразование

В центре внимания исследования находится молодёжный организатор, обеспечивающий совместную деятельность группы (коллектива) и оказывающий формирующее влияние на своих сверстников, а также сама группа или коллектив как субъект деятельности и отражения (социальной перцепции).

Актуальность разработки проблемы организаторского воздействия лидера и его отражения коллективом, выполняющим совместную деятельность, обусловлена постоянной потребностью общества в таких организаторах, лидерах молодёжи, которые отличаются зрелостью, в том числе нравственной, высокой ответственностью и дисциплиной, умением повести за собой. Между тем проблемы психологического воздействия (разновидностью которого является и организаторское воздействие), его эффективности, как отмечается в работах социальных психологов (Г.А. Андреева, Б.Ф. Ломов, А.В. Петровский,

¹ Статья подготовлена автором по материалам кандидатской диссертации «Социально-психологические характеристики отражения юношеской группой организаторского воздействия лидера» (Т.Л. Крюкова, 1986).

Л.И. Уманский, А.С. Чернышев и др.), недостаточно исследованы применительно к реальным первичным коллективам. Недостаточно разработана и проблема группы как коллективного субъекта отражения (социальной перцепции).

Организаторская деятельность рассматривается нами как вспомогательная (вторичная деятельность), обеспечивающая достижение совместной деятельности коллектива [15]. Эта деятельность, с одной стороны, служит развитию личности, выявляя и формируя её способности изменять общественную деятельность, а с другой стороны, служит управлению коллективообразованием.

Именно поэтому правомерно и необходимо знать, как видит и насколько воспринимает воздействие организатора сам коллектив. В работе мы ограничиваемся рассмотрением той части процесса взаимного отражения и взаимодействия организатора и группы, которая касается активности самой группы.

Цель работы состоит в выявлении социально-психологических факторов, обуславливающих групповое отражение организатора в процессе коллективообразования, и практическом осуществлении коррекции и формирования процесса. Предметом настоящего исследования являются особенности отражения юношескими группами организаторских воздействий лидера в процессе коллективообразования и выполнения общественно значимой совместной деятельности. Основной гипотезой исследования было предположение о том, что отражение юношеской группой организаторского воздействия лидера связано с процессом коллективообразования в ней в условиях социально значимой совместной деятельности.

Методологически в данной работе мы рассматриваем социально-перцептивные процессы в группе как сложные, незеркальные, опосредованные (вторичные), зависящие от формы организации, содержания и значимости совместной деятельности группы (А.А. Бодаев, Б.Ф. Ломов, Б.Д. Парыгин, Б.Ф. Поршнев, К.К. Платонов, Л.И. Уманский). Реальная контактная группа рассматривается как субъект деятельности, общения, отражения, способный к саморазвитию

и самоуправлению, активно включённый в общественные отношения (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин, А.Л. Журавлев, П.Н. Шихирев). Все проявления группового сознания (мнения, суждения, оценки, отношения группы) порождены единством содержания форм организации совместной деятельности и общения. Социально-перцептивные процессы выступают важным каналом влияния на личность и саму группу, требуют введения в юношеских группах формирующего педагогического воздействия.

В данном исследовании впервые в социально-психологическом плане поставлена проблема отражения юношеской группой организаторских воздействий лидера и выявлены факторы, оказывающие влияние на процесс. В проведённых экспериментальных исследованиях установлен ряд новых фактов, касающихся особенностей отражения организатора на разных этапах развития группы как коллектива. Выявлена зависимость группового отражения от характеристик совместной деятельности, установлена связь динамики отражения группой организатора с динамикой процесса коллективообразования в группе.

Изучение проблемы влияния, воздействия личности на других людей имеет давнюю историко-научную традицию. Личности, обладающей силой воздействия и оказывающей влияния на других, большое внимание уделяют многие авторы. В зарубежной социальной психологии проблема воздействия первоначально рассматривалась как влияние вождя на диффузную группу — толпу, массу, публику. Описание феномена влияния, воздействия содержатся в работах Г. Лебона, Г. Тарда, В. Макдауголла. У Г. Лебона массы народа иррациональны, ими руководят инстинкты, они не могут обходиться без вождя. Сам феномен лидерства опирается, прежде всего, на элементы бессознательного в человеческой натуре, которые и управляют движением масс. Индивид в толпе действует как загипнотизированный, подчиняясь воле, внушению лидера. Лидеры, вожди, благодаря своей принадлежности к элите цивилизации и разума, противостоят толпе, которой они владеют при помощи внушения [7]. Об этом же пишет и З. Фрейд [17].

Г. Тарда интересовало взаимодействие между индивидом как основание социального и коллективного поведения, источники власти одних людей над другими. «Человека выбирают потому, что ему приписывают превосходство, потому что он представляется обаятельным.

Виды этой обаятельности многочисленны: старость, телесная сила, богатство, удачливость, иностранное происхождение, красноречие, полубезумие, храбрость, благородство крови ...» [9, с. 176].

В.М. Бехтерев считал, что коллектив (имея в виду «стихийный коллектив» или толпу) обезличивает личность, отдельного индивида. Только хорошая организация коллектива способствует самобытному развитию личности. «Что хорошая общественная организация не враг личности, доказывают такие выявления в коллективе отдельных личностей, обособляющихся, благодаря своим выдающимся качествам, и эти индивидуальные качества не только не подавляются коллективом, а наоборот, являются предметом обоготворения, как и сами личности» [3, с. 73]. Он отмечал, что воздействия на коллектив определяются не только господствующим настроением и составом его членов, но и уровнем развития коллектива. Под уровнем он понимал единство, согласованность действий, планомерность устремлений и достижение целей членами коллектива.

Феномен психологического воздействия личности на группу современные исследователи относят к социально-психологическим механизмам непосредственного взаимодействия людей в группах. Б.Ф. Поршнев, размышляя о развитии человеческой инфлюации (влияния) и взаимодействия людей друг на друга, выделил четыре фазы инфлюации и соответствующие им механизмы воздействия. Первая фаза — подавление, торможение или интердикция, запрет; вторая фаза — прескрипция, предписание какой-то деятельности — внушение, суггестия; третья фаза — «непонимание», неприятие внушения, сопротивление ему — контрсуггестия; четвёртая фаза — пресечение контрсуггестии и контрконтрсуггестии в различных формах от физического насилия до убеждения. Убеждение он назвал «единственным

вполне неодолимым средством контр-контрсуггестии» [8, с. 194].

Вот некоторые из классификаций психологических воздействий по различным основаниям. В сфере применения, а также по функции психологическое воздействие может быть воспитательным, пропагандистским, организаторским, психотерапевтическим, художественным (воздействие через искусство), религиозным и т.п. По результату применения воздействия оно может быть активизирующим, побуждающим или подавляющим, а также индифферентным. По способам воздействия выделяют убеждение, внушение, иногда к ним добавляют принуждение, давление. Если за основу взять стиль воздействия, известны такие варианты: авторитарный, демократический, попустительский (К Левин); эмоциональный, рациональный (Л.И. Уманский). Нам кажется, более надёжным основанием классификации в социально-психологическом исследовании воздействий может служить выделение различных сфер групповой жизнедеятельности в теоретической модели первичной группы. Такая модель содержится в функционально-структурной концепции первичной группы как коллектива Л.И. Уманского, которой мы придерживаемся в своём исследовании [10, 11, 12, 13, 16]. В её рамках возможна следующая классификация психологических воздействий, основанная на выделении в психологической структуре группы местных подструктур, отражающих основные сферы групповой жизнедеятельности. Так воздействие может быть в большей степени обусловлено «общественным» блоком структуры — управленческое или организаторское; идеологическое или ценностно-ориентированное; профессионально-деловое. «Личностный» блок структуры определяет интеллектуальное, эмоциональное и волевое воздействие. Нас интересует, прежде всего, первый вид воздействия — управленческое, организаторское.

В работах Л.И. Уманского показано, что организаторская деятельность не может осуществляться без эффективного воздействия организатора. Говоря об организаторе как субъекте воздействия, Уманский называет способность личности воздействовать на других, организовать, объединять, сплотить и направлять на совместные действия для достижения общих

целей эмоционально-волевой воздейственности организатора. Воздейственность — это социально-психологическая и оперативная функция организаторской деятельности. Она, согласно Уманскому, включает общественную энергичность, требовательность, критичность. Стержнем воздейственности является общественная энергичность. В этот симптомокомплекс входят: волевое возбуждение, ощущение, воздействие своим отношением (заражение), логическая убедительность словом и делом, эмоционально-речевое воздействие, практически-деятельное воздействие и др. Кроме управленческой функции организаторское воздействие выполняет и другие, не менее важные функции — коммуникативную, воспитательную, обучающую [14, 15].

Яркой особенностью организаторского воздействия является то, что оно всегда возникает в совместной деятельности и общении. Оно строится как общение организатора и группы с использованием всех средств и способов, характерных для общения, и направлено на перестройку, изменения не только поведения членов группы, но и всей групповой деятельности в сторону большей её эффективности.

Мы основываем наше понимание лидерства и организаторского воздействия на группу на функционально-структурной концепции психологии контактной группы как коллектива Л.И. Уманского [10, 11, 12, 13, 16]. Согласно этой концепции, лидер-личность, оказывающая ведущее активизирующее влияние на других, и группа качественно по-разному воздействует на разных ступенях (этапах) развития группы для коллектива. Во взаимодействии отражается весь образ жизни группы, групповая жизнедеятельность в сферах: 1) направленности (ценностные ориентации, цели и мотивы совместной деятельности), 2) организованности, 3) подготовленности, 4) интеллектуальной, 5) эмоциональной и 6) волевой коммуникативности. Лидерство соответственно определяется по виду каждой сферы жизнедеятельности или групповой подструктуры: лидер — «совесть группы», лидер — организатор, лидер — интеллектуал, лидер — эмоционал. Субъектом организаторского воздействия на группу выступает лидер-организатор.

Социально-психологический подход к проблеме организаторского воздействия невозможен без рассмотрения группы как активно взаимодействующего с личностью субъекта, отражающего направленное на её воздействие.

Мета-обзор зарубежной литературы по психологии социальных влияний и власти позволяет выделить четыре главных направления: 1) психоаналитический (признание отношений власти-подчинения как бессознательных, защитных механизмов личности; идентификация с лидером как процесса влияния (Bennis и Shepard; Bion, Redl); 2) бихевиористский подход (вербальное обусловливание, имитационное и моделирующее поведение (Bandura и Walters, Miller и Dollard); 3) подход с точки зрения социального обмена и социальной власти — поведенческий контроль как вид власти, аналогом взаимодействия выступает торговая сделка (Emerson, Homans, Kelly и Thibout); 4) когнитивный подход (влияние рассматривается с точки зрения того, на кого оно направлено, в плане изменения установок в коммуникации (Ash, Heider, Lewin; French, Lippitt, Raven).

Для нас важно второе направление, исследующее воздействия лидера и их отражение малой группой. Влияние людей друг на друга или социальная власть традиционно связываются с руководством и лидерством, поэтому чаще всего выделенные аспекты обсуждаются либо в рамках социально-психологических концепций лидерства (теория черт Ghisselli); стиля лидерства — (White, Lippitt, Lewin, Fiedler); источники социальной власти лидера — (French, Raven); системный подход — (Fiedler) в теории и практике менеджмента (Misshauk, 1979).

Большинство зарубежных авторов согласны с тем, что лидерство — процесс влияния, а лидер — это человек, способный оказывать влияние на других членов группы. Басс говорит о личной власти и власти личности, т.е. о формальной и неформальной структурах руководства и лидерства в группе. По его мнению, центральная позиция далеко не всегда и не обязательно свидетельствует о лидерстве. Прежде всего, давая определение лидера, западные психологи называют

его организаторские функции — планирования, принятия решений, координация и др., которые обеспечивают влияние на группу [17].

Признание более сложной природы феномена лидерства в 1970-е годы, развитие теории вероятности привело к комплексному анализу черт и поведения лидера в ситуационном контексте. Так, например, установлено влияние на восприятие и понимание лидером и группой друг друга т.н. *cognitive biases* или когнитивных предубеждений, культурных различий и пр. [18].

Так как лидерство понимается как влияние на других и определённая власть над другими, проблема лидерства и социальной власти тесно связаны. Наиболее подробно они исследуются представителями школы групповой динамики, созданной в 1940-е годы. Под групповой динамикой имеются в виду процессы взаимодействия и взаимовлияния, действующие в группе. Понять и объяснить их можно, лишь изучив такие процессы, ведущие к изменению поведения, как взаимодействие, коммуникация, влияние, групповое давление и другие.

Специалисты по групповой динамике описали различные пути осуществления лидером влияния на членов группы: координация активности членов, убеждение, лидерское давление, создание мотивации достижения групповых целей, гармонических межличностных отношений [20].

Особый интерес исследователей вызывали юношеские и подростковые группы как с отрицательной, так и с положительной направленностью (Lippitt и др., 1952; White, 1962) в связи с яркой направленностью в них процессов влияния и воздействия. Известны полевые исследования сотрудников К. Левина в летних лагерях подростков, начатые в 1949 году. Они изучили такую важную «эмбриональную» форму лидерства, как поведенческую заразительность — неосознаваемую, неструктурированную власть одного человека над другими, влияние популярности личности на людей в группе [приводится по: 20, с. 206].

Сначала исследователи связывали степень влияния (зависимости) лично-

сти с её социальной приспособленностью. Именно более приспособленные личности должны были, по их мнению, быть более внимательными. Сравнивались мальчики 14–15 лет в двух лагерях. В одном были собраны «хорошо приспособленные» ребята из семей высокого социально-экономического уровня. В другом собрались «плохо приспособленные» ребята из семей низкого социально-экономического уровня. Под социальной приспособленностью понимали адекватные поведенческие навыки в общении с другими. Полученные результаты показали, что степень приспособленности оказалась критической переменной, определяющей точность восприятия власти, влияние своего и других членов группы. Поэтому мальчики из первого лагеря успешнее оказывали влияние на других по сравнению с мальчиками второго лагеря.

По результатам более поздних полевых экспериментов было установлено, что наиболее влиятельные ребята в лагере — это социально активные, физически подготовленные, умелые в различных видах деятельности, эмоционально-привлекательные, импульсивные.

Социальная власть лидера возникала на основе какого-то одного вида активности или какой-то черты (например, спортивные достижения, сила), члены группы обычно обобщали или распространяли её на все другие виды деятельности, ситуации и личностные проявления в целом.

Авторы делают вывод, что именно групповое восприятие власти является основной детерминантой распространения поведенческой влияния в группе. Среди результатов интересны такие: члены группы «заражаются» в поведении от того, кто обладает наибольшей властью; причём главная детерминанта заразительности — восприятие этой власти группой. Чем выше приписываемая индивиду власти, тем вероятнее, что каждая его попытка влиять на других будет удачной [20, с. 745–766].

Таким образом, мы видим, что если члены группы приписывают какую-либо власть, то есть отражают её, то именно от этого человека и «заражаются» определённым поведением, чувствами и пр.

Роль группы как проводника и учителя психологических воздействий на её членов, их поведения, установки и ценности показана Д. Картрайтом. Он теоретически и экспериментально обосновал следующие тезисы:

- 1) чтобы воздействовать на людей, надо хорошо знать ту группу, к которой они принадлежат;
- 2) и субъект воздействия (лидер), и члены группы должны иметь развитое чувство принадлежности к одной группе;
- 3) наибольшего успеха в изменении мнений члена группы добивается лидер партиципативного (участвующего) типа;
- 4) чем выше престиж члена группы в её глазах, тем большее влияние он может оказывать на группу.

Подводя итоги этих и подобных исследований, можно сказать, что разработка проблемы психологических воздействий в малой группе непрерывно и больше всего связана с проблемой лидерства и руководства. Высокая степень участия в совместной деятельности, ориентированность на деловое и межличностное взаимодействие с группой, умение интегрировать её членов для выполнения общей задачи — вот то главное, что определяет успешность воздействия лидера на группу.

Влияние, воздействие одного человека на других в процессах влияния и воздействия — эта социально-психологическая реальность «ухватывается» нелегко, хотя постоянно ощущается участниками и наблюдателями данных процессов. Один из признанных приёмов — это использование оценок и мнений экспертов (наблюдателей) о наличии лидеров и их влияния на группу (Lippitt, Bales). Как атрибутивная оценка лидерства тесно связана с реальным воздействием лидера на группу, показано в ранних экспериментах школы групповой динамики: если кто-либо воспринимается членами группы как влиятельный человек, ему «приписывают» многие характеристики официального авторитета. Установлено, что лидерское влияние не бесконечно и связано с процессом восприятия членами группы компетентности и интереса лидера к её деятельности. Данные говорят о том, что наиболее влиятельный лидер бывает на на-

чальной стадии взаимодействия с группой, когда восприятие лидера-последователя ярко и свежо.

В литературе отмечаются случаи, когда групповое восприятие «обманывает» группу. Особенно часто это происходит в молодёжных группах, когда, например, руководителем выбирают человека, неспособного к организаторской деятельности (популярного спортсмена назначают председателем студенческого совета). Определённые условия в группе влияют на желание группы видеть такого человека лидером, но какие, об этом пока известно мало. Называют такие качества популярных личностей, благодаря которым группа «приписывает» им сверхвлиятельность, в том числе организаторскую: искренность, эмоциональная теплота, практическая привлекательность, юмор, спортивные возможности (в юношеских группах), уверенность в своих взглядах, эмоциональная привлекательность и др. [20]. Совершенно очевидно, что везде присутствует эмоциональный компонент, который и способствует «искажению» образа лидера. Группа, как целое, как правило, не изучается в западной психологии, хотя важность такого подхода нередко и заявлена. Не изучается развитие группы как конкретной общности, а поэтому не существует такой переменной, как эффективность группового развития (кроме тренинговых групп). Основное значение организаторской деятельности руководителя или лидера отводится в зарубежной литературе субъективному фактору. Даже в школе групповой динамики группа исследуется, прежде всего, как объект, а не субъект изменений.

Однако организаторское воздействие лидера может эффективно осуществляться только благодаря учёту психологии организуемых, то есть только благодаря социально-перцептивным способностям организатора и их коррекции на их основе его поведения. Этот факт был изучен и экспериментально подтверждён в работах Л.И. Уманского (1967) и его учеников (А.С. Крикунов и др.). Л.И. Уманский называет эти специфические социально-перцептивные способности организатора — психологическую избирательность, практически-психологический и психологический такт — организаторским чутьём. Эти особенности отражательной

деятельности человека, так же как действительное избирательное отражение психологических феноменов — социально-психологической объективной действительности, исторически сформировавшейся у человека в его многовековой практике общения между людьми и свойственной только ему [14, с. 53].

Перечисленные свойства являются основой психологической ответственности организатора. А.С. Крикунов, экспериментально изучавший психологическую избирательность или избирательное отражение организаторов юношеского возраста, пришёл к выводу, что «существенные и значимые различия организаторов в избирательном отражении психологии других людей чётко прослеживается только в условиях выполнения группой задачи и лишь по отношению к членам своей группы» [6, с. 20]. Характер и особенности избирательного отражения организатором членов своей группы обусловлены уровнем развития группы как коллектива: чем более уровень группы приближается к коллективу, тем более адекватна оценка им членов своей группы.

Так как организаторская деятельность существует для обеспечения совместной целевой деятельности, воздействие организатора адресовано личностям в группе или группе как целому, поэтому важно изучение социально-перцептивной деятельности групп в системе руководства как изучение «обратной связи», оценки, отношения членов группы к организаторским воздействиям своих лидеров.

В нашем исследовании мы исходим из представления о реальной социальной группе как субъекте не только познающем, но и действующем, как субъекте практики, находящемся во взаимодействии, переживающим и выражающим свои отношения.

Когнитивные групповые процессы, включающие в себя и социально-перцептивную деятельность группы, суть проявления группового сознания. Они изучаются отечественной гуманитарной наукой, в том числе психологией в контексте реальных социальных групп в условиях совместной деятельности и общения (Ананьев, Бодалев, Грушин, Ломов, Трусов и др.).

Актуализация группового сознания совершается в явлениях общественной активности коллектива (Е.М. Зайцева, А.Н. Лутошкин, Л.И. Уманский, А.С. Чернышев), группового настроения (А.Н. Лутошкин), коллективной воли (Л.И. Акатов), коллективного опыта (О.И. Зотова, К.К. Платонов, Е.В. Шорохова), групповой самооценки (В.Г. Асафов, А.Г. Кирпичник) и оценки (В.Н. Панферов и др.).

Направление исследования, конкретизирующее социально-психологическое отражение на межличностном уровне, получило название социальной перцепции, или понимание человека человеком (Бодалев, Трусов, Tajfel, Tagiuri и др.). Мы используем термин «отражение», имея в виду главным образом такие социально-перцептивные процессы, как восприятие и оценка, отношение группы к организатору. Такое понимание в системе субъект — субъективных связей обусловлено традицией, возникшей в рамках функционально-структурной концепции группы как коллектива [14, 15]. Под отражением группой лидера-организатора совместной деятельности и его воздействия мы понимаем актуализацию особенностей его личности и поведения в мнениях и оценках членов группы, а также цели совместной деятельности. В итоге формируется представленность личности организатора в групповом сознании, проявляемых в особенности восприятия и оценки, понимание группой лидера в отношении к нему.

В эмпирическом исследовании мы изучали такие стороны группового отражения: содержание отражения — воздействующий на группу организатор с точки зрения особенностей его личности, воздействия и положения в группе; единство отражения — количественное отражение степени плотности, единообразия мнений, оценок, отношение группы к воздействиям и личности организатора; адекватность отражения — соответствие отражаемых группой особенностей личности и деятельности организатора явлениям реальной действительности; динамика отражения — изменение характеристик в течение определённого отрезка времени, накопление количественных и качественных изменений, ведущее к его перестройке.

В качестве рабочих критериев или эмпирических референтов выбраны:

- 1) информационная весомость (заметность организатора для группы; информационная весомость его организаторской деятельности — организаторская самостоятельность, инициатива, формы и стиль воздействия на группу), а также информационная весомость личности — ряд качеств, важных вместе со специфическими организаторскими — привлекательность, активность, общительность, сообразительность;
- 2) признание включённости организатора в групповое сознание;
- 3) отношение группы к лидеру-организатору.

Референты создают достаточно полный образ организатора совместной деятельности, который включает в себя три уровня отражаемых феноменов — когнитивный, эмоциональный, поведенческий.

Все понятия, определяющие явления социально-перцептивной сферы группы как субъекта отражения, объединяются нами в единое понятие социально-перцептивного потенциала группы. Это совокупность имеющихся у группового субъекта возможностей (способностей, умений), обеспечивающих единство и адекватность отражения. Мы рассматриваем социально-перцептивный потенциал группы применительно к отражению её организаторских действий лидера. Единство и адекватность группового отражения считаем основными характеристиками социально-перцептивного потенциала группы.

Все изученные нами первичные коллективы были условно разделены на три группы. Первую группу составили отряды и группы с положительно (благоприятной) тенденцией коллективообразования или КО (17 групп), то есть такие, которые достигли высокого уровня развития группы как коллектива; вторую — отряды и группы с отрицательной (неблагоприятной) (6 групп) — те, которые завершили свой путь на низком уровне КО и третью — с нейтральной тенденцией коллективообразования (три группы).

Все три категории групп прошли три этапа коллективообразования: начальный, средний и конечный, или завершающий формирование временного юношеского коллектива.

Данные эмпирического исследования отражения группой организаторского воздействия лидера следуют логике проведения трёх эмпирических референтов отражения. Нами выделены такие характеристики социальной перцепции группы: 1) уровень отражения (или оценки), то есть количественная выраженность отражения: высший, средний, низкий; 2) единство группового отражения; адекватность отражения.

1. Отмечена общая тенденция возрастания общей информационной весомости лидера-организатора с развитием коллектива в юношеской группе. Причём чем раньше были собраны данные в начале коллективообразования в группе, тем выше были оценки организаторов. Известно, что данный период коллективообразования, характеризующийся отсутствием опыта серьёзной совместной деятельности, преобладанием общего, эмоционально-повышенного настроения, стремлением каждой личности к самоутверждению, отличается переоценкой группой уровня своего развития, собственных успехов совместной деятельности [1, 2, 5].

Нами наблюдается переоценка группой 67% всех организаторов на этом этапе, но в ряде случаев (23%) такой переоценки не происходит. Выявлены и случаи недооценки организатора группой (9%), но их гораздо меньше на этом начальном этапе коллективообразования. Мы отмечаем явление возрастания информационной весомости организатора, во-первых, по всей выборке, сравнивая группы с благоприятной и неблагоприятной тенденцией коллективообразования. Значимые изменения зафиксированы и при сравнении групп высокого и низкого уровней развития на протяжении всего процесса коллективообразования.

Информационная весомость организаторов групп с разными тенденциями коллективообразования складывается из качественной весомости (заметности) личности и воздействия. Так, в группах с неблагоприятной тенденцией коллективообразо-

вания выше всего оцениваются личностные качества организатора: выше, чем особенности его воздействия, самостоятельность и инициатива в организаторской деятельности.

Особенное место занимает отражение группой таких черт личности, как привлекательность, наиболее высоко и едино оцениваемых на первом этапе коллективообразования. Через призму этих качеств группа видит и все остальные черты личности, и поведение организатора в условиях отсутствия опыта реальной совместной деятельности и общения.

В целом в этих группах с отрицательной и нейтральной тенденцией коллективообразования информационная весомость организатора падает к третьему срезу, что часто обусловлено реальными неудачами организаторской деятельности лидера и совместной деятельности группы. При этом наблюдается резкий рост весомости воздействия лидера в глазах группы: группа отмечает сильное давление со стороны лидера, хотя все остальные проявления его организаторской деятельности оценивают низко. Особенно наглядно это видно при анализе форм и стиля воздействия организатора, отражаемых группой.

В процессе коллективообразования происходит изменение в структуре форм воздействия организатора на группу, что сказывается на отражении этих форм группой. В условиях летнего лагеря ко второму и третьему срезам, несомненно, соответственно выделяются в качестве ведущей практически-действенная побуждающая форма воздействия (умение увлечь, заразить своим примером, своими умениями и навыками в какой-либо деятельности, своими конкретными действиями и поступками). Эта форма служит показателем включённости организатора в совместную деятельность, а её невыраженность или отсутствие у личности говорит о неоптимальной включённости организатора. Подтверждением этому служат фактическое снижение информационной весомости воздействия (говорящее о снижении ответственности организатора) и самостоятельности у выбывших организаторов в первой серии исследования (общее количество организаторов было 56). Ведущими формами воздействия выбраны были эмоционально-дей-

ственная и практически-действенная подавляющая (давление, воздействие грубым поведением, физической силой, волевой прессинг).

Выраженность и ранг словесно-логической формы воздействия, в основании которой лежит убеждение, повышается в группах с благополучной тенденцией коллективообразования и снижается в неблагополучных. Динамика эмоционально-действенной формы менее определена. Практически-действенная подавляющая форма довольно устойчиво связана с социально-психологической зрелостью группы: чем лучше организатор владеет методами нажима и давления, тем эффективнее его деятельность по управлению группой невысокого уровня зрелости, какими были в разной степени группы, изучаемые в условиях ПТУ (профессионально-технического училища). В летних лагерях молодёжного актива такой высокой связи не обнаружено, однако в неблагополучно развивающихся отрядах констатируется некоторое повышение этой формы воздействия. Эти данные согласуются с результатами изучения механизмов образования групповой самооценки: в отрядах ПТУ зафиксировано более частое действие механизма лидерского доминирования, причём не только на низких, но и на последних ступенях развития группы как коллектива [1, 2].

Особенности стиля воздействия лидеров также составляют информационную весомость организатора для группы. Чем более определённым, сложившимся стилем организаторской деятельности обладает лидер, тем более адекватно и едино отражает его группа. В целом в благополучно развивающихся отрядах выраженность демократического стиля возрастает ко второму и третьему срезам.

Изменение в информационной весомости организатора для группы тесно связано с явлением смены лидеров в группе. Те лидеры, которые становятся для группы мало весомыми и мало эффективными в деятельности, теряют своё лидерское положение. Среди причин этого явления нами выделены следующие:

— организаторская неэффективность лидеров, связанная с условиями и содержанием совместной деятельности развивающегося коллектива;

- морально-нравственные дефекты, нравственная незрелость организатора;
- неумелое, психологически неграмотное воздействие на группу, осложняющееся несложившимся стилем организаторской деятельности лидера;
- чрезмерное лидерское давление.

В группах с разными тенденциями коллективообразования действуют разные причины смены лидеров. В благополучно развивающихся группах появляются новые организаторы, более активные, энергичные, инициативные по сравнению с бывшими: именно они являются носителями новых ценностей и норм группы, актуализации которых на прежних низких уровнях развития коллектива была ещё не возможна.

В неблагополучно развивающихся юношеских группах часто появляются лидеры, несущие социально-неприемлемые ценности, нормы и нравственные установки. Требуется большая работа по переориентации организатора, становящегося, по сути, дезорганизатором коллективной деятельности, чтобы оптимизировать дальнейшее развитие группы как коллектива.

Нами также отмечено явление некоторого снижения информационной весомости официальных руководителей (командиров отрядов, групп) во всех изучаемых группах. В благополучных это обусловлено тем, что, активизируя группу, меняя тактику, способы и формы воздействия, организатор как бы «бледнеет» в восприятии группой. Начинает казаться, что его нет, что не от него зависит успех деятельности. Это кажущееся падение показателя активности, яркости организатора есть один из показателей успешности коллективообразования — роста самоуправляемости группы. В такой группе актуализируется лидерство разнообразных типов и в большем количестве [4], и организатор уже выступает как координатор активности многих.

Снижение информационной весомости организатора подтверждает наличие внутренней связи между этим явлением и зафиксированной общей тенденцией изменения весомости. Так, чтобы стать такой «незаметной» на завершающем этапе успешно развивающегося коллектива, личности необходимо быть заметной, ин-

формационно весомой, т.е. лидирующей на начальном этапе.

2. С развитием коллектива в группе развивается единство и (в идеале) адекватность в восприятии, оценке организатора, социально-перцептивное единство группы, хотя величина оценок может и не быть высокой. Высокие и низкие оценки этой переменной в группах высокого и низкого уровня социально-психологического развития имеют различную качественную природу.

Изменение в динамике информационной весомости сложным образом связаны с динамикой коллективообразования. Так, в неблагополучно развивающихся группах, чем выше уровень развития группы (а в этих группах именно третий день смены является «пиком» коллективообразования), тем выше информированность для группы. В благополучно развивающихся группах «пик» коллективообразования приходится на конец лагерной смены и соответственно ему меняется групповое отражение.

В коллективах высокого уровня развития организаторы, однако же, не являются самими информационно весомыми членами, их явная «заметность» снижается за счёт изменения содержания, стиля воздействия, роста самоуправляемости группы. Воздействие становится косвенным, не «лобовым», но высока личная информационная весомость организатора (отражение личностных черт) (табл. 1).

Таким образом, в исследовании установлено, что изменение информационной весомости организатора для группы соответствуют общей тенденции развития в ней коллектива. Восприятие и оценка лидера-организатора группой, отражение группой его воздействия могут характеризовать уровень и тенденцию развития данной группы как коллектива.

3. Динамика другого референта отражения — признания включённости организатора (осознание группой его вклада в жизнедеятельность коллектива) — также связана с ходом процесса коллективообразования в группе. В благополучно развивающихся группах включённость организатора не уменьшается с ростом коллектива в группе.

Таблица 1

Источники (причины) информационной весомости организатора для группы

Уровень информационной весомости организатора	Уровень развития группы как коллектива	
	Высокий	Низкий
Высокий	Вклад в совместную деятельность; высокая включённость в жизнедеятельность; демократический стиль воздействия; эмоциональная привлекательность для группы	Сильное лидерское давление; высокий уровень общительности; внешние данные; негативное отношение к общественно значимым целям совместной деятельности
Низкий	Низкая включённость; организаторская неэффективность; дефекты нравственности; чрезмерное давление на группу	Большой вклад в совместную деятельность; демократический стиль воздействия; негативные групповые установки; социально ценная нравственная ориентация

Самыми включёнными личностями в таких группах являются именно лидеры-организаторы. Они самые авторитетные и уважаемые члены коллектива. Им доверяют как людям, которые «умеют понять другого человека», «не обижают слабых и не гордятся своей силой», ценят их нравственную зрелость, на них хотят быть похожими в умении организовать других, вести за собой, стать «душой коллектива».

Совсем другие причины обуславливают организатора в группах, развивающихся неблагополучно. Надо отметить, что самыми включёнными здесь являются лидеры-эмоционалы и лидеры-дезорганизаторы. Среди причин их авторитета и влияния называют «умение петь и играть на гитаре», «умение веселиться, быть рискованным», «чувство юмора», умение «держаться всех в ежовых рукавицах», противостоять взрослым и так далее.

Итак, процесс коллективообразования вызывает ощутимые различия в изменении изучаемого феномена в группе.

Эти различия не значимы для всей выборки групп. Однако различия между группой с благополучной и неблагополучной тенденцией КО значимы. Такая общая тенденция говорит о возрастании средней включённости организатора к третьему этапу КО ($m = 26 - 30 - 42$ балла при $m = 100$ баллов), изменения качественно различны в зависимости от уровня развития групп. По детерминации они сходны

с изменениями информационной весомости.

Включённость и информационная весомость организатора связаны между собой. В благополучных группах третий срез показывает наиболее тесную связь — $r = 0,552$ (по Спирмену).

Отношение группы к организатору также прослеживается в связи с успехом-неуспехом процесса коллективообразования. Показателями отношения группы к организатору мы считали социометрический статус лидера и степень межличностной приемлемости личности (по ШМП — шкале межличностной приемлемости).

В неблагополучных отрядах положение таково: чем дольше существовали эти группы, тем более приемлемы становились для них лидеры, несмотря на неуспех совместной деятельности группы и деятельности организаторской (никто ничего не требует, никому ничего не надо).

Эмпирические референты отражения связаны между собой. Например, на начальном этапе коллективообразования наиболее информационно весомы и воздейственны социометрические лидеры. Затем некоторые из них «развенчиваются» ходом совместной деятельности и жизнедеятельности группы. Однако существуют случаи, когда социометрический статус остался высоким у членов группы, не являвшихся организаторами по существу. Это ещё раз подтверждает то, что социометрический статус, взятый сам

по себе, не может служить показателем ни эффективности, ни воздействия организатора.

Статус межличностной приемлемости связан с признанием включённости лидера, то есть самые приемлемые организаторы обычно становятся и самыми включёнными в групповое сознание. Это ещё раз подтверждает мнение о том, что в подростковом и раннем юношеском возрасте авторитет, деловые качества личности особенно тесно взаимосвязаны с привлекательностью, притягательностью личности в представлениях группы.

Итак, измерение всех трёх референтов отражения группой организатора и его воздействия говорят о том, что характеристики отражения — его уровень, единство и адекватность — связаны с уровнем развития группы как коллектива и изменяются в соответствии с ним.

Наряду с основной гипотезой нами была выдвинута рабочая гипотеза о влиянии индивидуально-личностных особенностей лидера-организатора на процесс группового отражения организаторского воздействия. Так, мы предположили, что чем более общителен, открыт организатор, тем более едино и адекватно отражает его группа (экстравертированность определялась по опроснику Г. Айзенка).

Из 70 организаторов повышенная экстравертированность выявлена у 44 человек (63%), из них 23 человека признаны эффективными и 21 человек — неэффективными как организаторы на завершающем этапе коллективообразования.

Однако единство и величина (уровень оценки) отражения такого качества, как общительность, оказались в ярко выраженной связи вовсе не с реальной степенью экстра/интроверсии, а с реальной включённостью лидера в совместную деятельность и жизнедеятельность группы, а также в организаторскую деятельность. Именно самым включённым, активным членам коллектива и эффективным организаторам приписывали и большую общительность (даже если их баллы были низкими и средними).

У всех организаторов, неуспешных в организаторской деятельности и, соответственно, демонстрирующих неуспех со-

вместной деятельности коллектива под их руководством, резко снижается положительная личностная информационная весомость: снижается величина оценки личных качеств и их единство, в том числе и оценка общительности. Такое «искажение», неадекватность группового отражения вызвано, таким образом, важными субъективными сторонами совместной деятельности коллектива.

Итак, наше неподтвердившееся предположение говорит о том, что именно тенденция КО, достигнутый группой уровень социально-психологического развития и является главным детерминирующим групповое отражение фактором.

Отряд, успешно развивающийся как коллектив, создаёт условия, необходимые для самоутверждения, раскрытия способностей каждого. Появляются новые организаторы, реально включённые в совместную деятельность и её организацию, способствующие успеху группы. Такие организаторы в отрядах этого типа (с благоприятной тенденцией коллективообразования) и их воздействие достаточно едино и адекватно высоко оцениваются группой (табл. 2).

Что означает такое изменение показателей и реальной жизнедеятельности? Проиллюстрируем это выдержками из психолого-педагогического дневника наставника отряда.

«На начальном этапе формирования („песчаная россыпь“) стиль работы лидеров (Николай К., Андрей Ш.) основывался на жёсткой требовательности, настойчивости приказов. Нередко использовалась физическая сила, преобладал авторитарный стиль организаторского воздействия („разящие стрелы“). Прodelанная за день работа была прямо пропорциональна требовательности лидеров. Стоило „ослабить вожжи“ и команда отставала, отряд, ещё не болеющий за себя разбегался, трудно было его собрать. Но на ступени „мягкой глины“ появилось желание работать вместе и лучше, чтобы не отстать от других отрядов, но стиль в основном остался тем же. Далее требования лидеров стали более дружескими. Организаторы стали советоваться, консультироваться с отрядом, хотя и не всегда. На ступени „мерцающий маяк“ (средний уровень развития) отряд

Таблица 2

Показатели отражения организатора группой на разных этапах коллективообразования

Этапы КО	Выраженность показателей группового отражения лидера:				
	информационная весомость		признание включённости	отношение группы	
	личности	воздействия		социометрический статус (деловой критерий)	статус межличностной приемлемости
1	13	0	0	4 выбора	0,59
2	41	58	20	8 выборов	0,66
3	62	65	64	9 выборов	0,83

находился до конца смены. Чаще всего активность отряда зависела от настроений лидеров, которые приобрели должный авторитет, популярность, признание (Николай К., Елена Л.). Они то поддерживали „горение“ в отряде, то гасили его.

Сергей Ю. занимал в отряде неблагоприятную позицию. Разговоров с наставниками избегал. В общих делах участвовал, но его роль недооценивались отрядом, что приводило к снижению его реальной включённости в совместную деятельность и, как следствие, к снижению показателей отражения организатора группой.

Организатор Татьяна Я. (отряд „Наго“) сильно выдвинулась уже на начальном этапе коллективообразования. Ребята выбрали её комиссаром отряда. Ей близко любое дело отряда, она горячо болеет за наши неудачи. Но иногда у неё опускаются руки, так как в отряде нет сплочённости, он „серый“ по сравнению с другими, но она не отступает. К сожалению, много работы ей приходится брать на себя...».

Показатели из таблицы 3 говорят о довольно резко снижении единства и адекватности отражения отрядом усилий, личности организатора, на начальном этапе отражаемого ярче всех других лидеров. Неумелое педагогическое руководство, неудачная организация, низкая результативность совместной деятельности отряда привели к резкому спаду в процессе коллективообразования. Обратимся к дневнику наблюдений:

«На 15-й день смены в лагере проводится туристический слет с конкурсами на лучшее устройство бивуака, лучший обед, путевую газету, выступление в спортивной эстафете.

Прежние лидеры-организаторы, командир и физорганизатор (физорг) не могут организовать совместную работу даже в маленьких группах ребят. Большинство ребят занялись игрой в мяч, другие разбрелись. Группа во главе с организатором Таней Я. отвечает за обед. Когда обед был почти готов, а Таня с одной из девочек отправилась к реке мыть руки, в это

Таблица 3

Показатели группового отражения лидера

Этапы КО	Выраженность показателей группового отражения лидера				
	информационная весомость		признание включённости	отношение группы	
	личности	воздействия		социометрический статус (деловой критерий)	статус межличностной приемлемости
1	86	72	69	14 выборов	0,89
2	35	51	12	4 выбора	0,53

время голодные бездельники набросились и съели весь обед в мгновение ока, не оставив ничего ни девочкам, ни наставнику, ни жюри. Таня живёт для коллектива, и когда этот коллектив распался на её глазах на индивидуалистов, живущих только для себя, это стало её болью и сильной бедой. Бессердечность ребят потрясла её. Когда я попытался поговорить с ребятами, быстро понял, что они совершенно не понимают, что случилось. Равнодушие сквозило ко всему и всем. И тут уже руки опустились у меня...».

В дальнейшем организатор Таня была включена в деятельность, не смогла оказаться в стороне, но отряд как бы «не видел» её вклада, это хорошо отражено в приведённых выше цифрах. Отряд «Надо» закончил смену на уровне развития ниже среднего, что соответствует ступени «мягкая глина».

Как видно из приведённых данных, именно путь развития группы как коллектива от низшего этапа к высшему опосредует динамику всех референтов отражения.

Группы разного уровня имеют различную динамику коллективообразования и отражения: процесс отражения либо в целом совпадает с ко, либо отстаёт от него, либо значительно обгоняет процесс КО (в случае отрицательной тенденции КО). Лишь в случае успешного развития группы как коллектива отражение может быть единым и адекватным каждому уровню организаторской деятельности лидера и условиям совместной практической деятельности коллектива.

Эмпирическое исследование группового отражения организаторского воздействия лидера показало сложность и интенсивность социально-перцептивных процессов в юношеской группе. Частые искажения в системе интерпретации актуализируются в возможности неадекватного отношения юношей к своим сверстникам, самим себе.

«Казусы» отражения нередко неизбежны, так как отношение к другому человеку, тем более руководящему коллективом, всегда личностно, зависит и от жизненного опыта, ценностных ориентаций, и ожиданий личности. С другой стороны, как

мы выяснили, отражение черт личности претерпевает изменение под влиянием группы, её норм и ценностей (направленности), организованности, подготовленности, психологического единства. Именно в первичном коллективе вырабатываются коллективные представления, образы личности лидера. Их формирование может осложняться отсутствием содержательной, личностно значимой совместной деятельности, и как следствие, неуспешным развитием группы как коллектива, задержкой развития чувства «мы», идентификацией с коллективом и лидером; отсутствием лидеров с выраженными организаторскими способностями; неграмотным педагогическим руководством и рядом других факторов.

Формирующееся коллективное представление об организаторе и его воздействии может быть:

- 1) единым и адекватным в группе, достигшей уровня коллектива;
- 2) единым и неадекватным (пере- или недооценивающим личность);
- 3) разобщённым, с элементами адекватности (случай, когда небольшая часть группы адекватно отражает организатора);
- 4) разобщённым и неадекватным.

Исследование позволило нам выделить социально-психологические факторы, опосредующие отражение юношеской группой лидера-организатора, в частности: социальную и личностную значимость совместной деятельности группы; содержание деятельности группы; опыт совместной деятельности организатора и группы; успешность-неуспешность совместной деятельности; реальную потребность в организаторской деятельности в данной совместной деятельности (заинтересованность педагогического коллектива в расширении организаторской деятельности учащихся). Наряду с этим на процесс и результаты отражения влияют и включённость организатора в совместную деятельность группы; организаторская эффективность лидера; нравственная зрелость организатора; стиль организаторской деятельности.

Выводы

1. В исследовании получены количественные и качественные характеристики отражения группой организаторского воздействия лидера. Найденные количественные показатели говорят о динамике процесса отражения организатора.

2. Получены содержательные характеристики изменяющегося отражения на разных этапах коллективообразования. Так, начальный этап КО характеризуется довольно высокой согласованностью отражения, но по поверхностным показателям. Когда коллектива (то есть высокого уровня развития) нет, высоко и едино отражаются такие нейтральные для целей совместной деятельности качества, как эмоциональность, привлекательность, общительность организатора, то есть те, которые необходимы для жизнедеятельности коллектива на этом этапе. Однако это мешает объективной оценке деловых качеств личности.

3. Успех коллективообразования в группе, обязательно включающий в себя успешность выполнения совместной деятельности и установление благоприятных межличностных отношений, даёт качественную перестройку социальной перцепции, повышает единство и адекватность группового отражения, ведёт к созданию атмосферы большей определённости, устойчивости коллектива.

4. Такой уровень отражения организаторского воздействия лидера, когда есть высокие количественные характеристики (высокое единство и адекватность) в сочетании с качественными, приводит к формированию заслуженного авторитета организатора.

5. Спецификой отражения организатора юношеской группой можно считать: нераздельность, слитность делового, организаторского и личного, нравственного авторитета лидера; контрастность отражения (либо высокая переоценка, либо недооценка личности) как проявление юношеского максимализма; оценивание личности через призму крупномасштабных дел коллектива (готовность устойчиво, высоко оценивать человека, хотя бы один раз хорошо проявившего себя в общеколлективном деле); высокую активность отражения.

6. Получены данные о системном характере отражения группой лидера: установлена связь всех трёх компонентов отражения — информационной весомости, признания, включённости лидера в совместную деятельность и жизнедеятельность, отношение группы к личности.

Все вышеназванное в достаточной степени подтверждает гипотезу об опосредующем влиянии процесса коллективообразования на отражение юношеской группой организаторского воздействия лидера.

7. Процесс группового отражения организатора нуждается в управлении, воздействии, корректировке. Возможности такого корректирующего и формирующего воздействия на социально-перцептивный потенциал группы показаны далее в данной работе как процесс внедрения программ социально-психологического обучения лидеров.

Список использованных источников:

1. Асафов В.Г. Социально-психологические особенности самооценки группы как коллектива: автореф. дис.... канд. психол. наук / В.Г. Асафов. — М., 1985. — 20 с.
2. Асафов В.Г. Социально-психологические особенности самооценки группы как коллектива: дис. канд. психол. наук / В.Г. Асафов. — Кострома, 1985. — 131 с.
3. Бехтерев В.М. Коллективная рефлексология. / В.М. Бехтерев. — Пг.: Колос, 1921. — 432 с.
4. Зайцева Е.М. Изучение качественно-количественной характеристики лидерства в зависимости от уровня развития группы как коллектива / Е.М. Зайцева // Социально-психологические проблемы личности и коллектива школьников и студентов. — Ярославль, 1976. — С. 64 — 70.
5. Кирпичник А.Г. Исследование динамики коллективообразования в юношеских группах: дис.... канд. психол. наук / А.Г. Кирпичник. — Кострома, 1980. — 169 с.
6. Крикунов А.С. Экспериментальное исследование избирательного отражения организатором психологии сверстников: автореф. дис.... канд. психол. наук / А.С. Крикунов. Л.: ЛГУ, 1973. — 21 с.
7. Лебон Г. Психология народов и масс / Г. Лебон. — СПб., 1895. — 330 с.
8. Поршнев Б.Ф. О начале человеческой истории / Б.Ф. Поршнев. — М.: Мысль, 1974. — 486 с.

9. *Тард Г.* Социальные этюды / Г. Тард. — СПб.: Ф. Павленков, 1902. — 366 с.
10. *Уманский Л.И.* Исследование психологии воспитания в системе «коллектив — личность»: (Мотивационный аспект) / Л.И. Уманский // Социально-психологические аспекты воспитания в первичном коллективе: межвуз. сб. науч. тр. — Ярославль, 1984. — Вып. 70. — С. 5–7.
11. *Уманский Л.И.* К проблеме психологической оценки «коллективной деятельности» и структуры контактной группы как коллектива / Л.И. Уманский // Социально-психологические аспекты общественной активности школьников и студентов: сб. науч. тр. — Ярославль, 1975. — Вып. 42. — С. 5–12.
12. *Уманский Л.И.* Критерии и характеристики общественной активности личности и контактной группы как коллектива / Л.И. Уманский // Социально-психологические аспекты общественной активности личности и коллектива школьников и студентов: сб. науч. тр. — Ярославль, 1975. — Вып. 39. — С. 19–31.
13. *Уманский Л.И.* Поэтапное развитие группы как коллектива / Л.И. Уманский // Коллектив и личность. — М.: Наука, 1975. — С. 77–87.
14. *Уманский Л.И.* Организаторские способности и их развитие / Л.И. Уманский // Организаторские способности и их развитие: [Монография]: Учёные записки [Курского гос. пед. ин-та]. — Курск, 1967. — Вып. 21. — С. 4–160.
15. *Уманский Л.И.* Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский. — М.: Просвещение, 1980. — 160 с.
16. *Уманский Л.И.* Социально-психологические аспекты общественной активности личности и коллектива / Л.И. Уманский // Социально-психологические аспекты общественной активности личности и коллектива школьников и студентов: сб. науч. тр. — Ярославль, 1975. — Вып. 39. — С. 5–8.
17. *Фрейд З.* Психология масс и анализ человеческого «Я» / З. Фрейд. — М.: Изд-во «Современные проблемы», Н.А. Столяра, 1926. — 158 с.
18. *Argyris C.* Increasing leadership effectiveness / C. Argyris. — N.Y., 1976. — 312 p.
19. *Bass B.* Leadership / B. Bass. — Boston, 1960. — 391 p.
20. Group dynamics: research and theory / eds. D. Cartwright, A. Zander. — N.Y., 1962. — 826 с.
21. *Tagiuri F.* Person perception / F. Tagiuri // Handbook of social psychology. — 1968. — Vol. 3. — P. 395–449.
22. *Tajfel H.* Social and cultural factors in perception / H. Tajfel // Handbook of social psychology. — 1968. — Vol. 3. — P. 218–257.