

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ  
ВЗАИМООТНОШЕНИЙ В МАЛЫХ ГРУППАХ  
И КОЛЛЕКТИВАХ<sup>1</sup>

Я. Л. КОЛОМИНСКИЙ  
(Минск)

1

Осуществление грандиозной программы дальнейшего продвижения нашей страны к коммунизму, разработанной в решениях XXIV съезда КПСС, предполагает внедрение научного подхода в решение всех проблем развития народного хозяйства и культуры. Такой подход, как это отмечалось на IV съезде Общества психологов при АПН СССР (июнь 1971 г.), требует создания у нас психологической службы. Особенно необходима эта служба в области человеческих отношений.

Человек среди людей — всегда психолог. На каждом шагу каждому из нас приходится как-то реагировать на поведение других людей, прогнозировать их ответные реакции и строить на этой основе свои отношения с окружающими. Мы руководствуемся при этом своим опытом, здравым смыслом, интуицией, житейской мудростью. У одних это получается удачно, другие страдают от своих промахов. Но если человек является руководителем большого или маленького коллектива (хотя бы семьи), от его психологических ошибок страдают многие. И чем больше людей зависит от решения того или иного руководителя, тем дороже обходится обществу его психологическая неграмотность.

В книге Маршала Советского Союза К. К. Рокоссовского «Солдатский долг» описывается такая ситуация.

...В первый год войны, в конце июня, группа наших войск вела тяжелые оборонительные бои в районе Ярцева. Командующего беспокоило, почему наша пехота, находясь в обороне, почти не ведет ружейного огня по наступающему противнику. «...Решил, — вспоминает К. К. Рокоссовский, — лично проверить систему обороны переднего края на одном из наиболее ответственных участков... Добравшись до одной из ячеек (по принятой тогда системе каждый солдат находился в отдельном окопчике — Я. К.), я сменил сидевшего там солдата и остался один.

Сознание, что где-то слева и справа тоже сидят красноармейцы у меня сохранилось, но я их не видел и не чувствовал. Командир отделения не видел меня, как и всех своих подчиненных. А бой продолжался. Рвались снаряды и мины, свистели пули и осколки. Иногда сбрасывали бомбы самолеты.

<sup>1</sup> Материал к теме «Объединения людей и их особенности».



Я, старый солдат, участвовавший во многих боях, и то сознаюсь откровенно, чувствовал себя в этом гнезде очень плохо. Меня все время не покидало желание выбежать и заглянуть, сидят ли мои товарищи в своих гнездах, или уже покинули их, и я остался один. Уж если ощущение тревоги не покидало меня, то каким же оно было у человека, который, может быть, впервые в бою!

Человек всегда остается человеком, и, естественно, особенно в минуту опасности ему хочется видеть рядом с собой товарища и, конечно, командира. Отчего-то народ сказал: «На миру и смерть красна». И командиру отделения обязательно нужно видеть своих подчиненных: кого подбодрить, кого похвалить — словом, влиять на людей и держать их в руках» [21; 40].

Система ячеечной обороны, принятая в тридцатые годы, при которой «рубеж выглядел очень красиво», оказалась для войны непригодной. Она была создана с учетом ударной силы танков и самолетов, но без учета законов общения между людьми, без учета законов социальной психологии, прежде всего, психологии общения людей в «малых группах», что и приводило к возникновению ситуаций, описанных К. К. Рокоссовским. Вскоре после описанных событий, эта система обороны была ликвидирована и на всех фронтах перешли на траншеи.

В последние годы психологии «малых групп» был посвящен ряд работ [7], [8], [11], [13], [19]. Она же является предметом и данной статьи.

## II

*Социальная психология изучает развитие, отношения и деятельность личности в процессе общения.* Личность и общение — главные понятия этой важной отрасли психологического знания.

Сущность личности, по выражению К. Маркса, «есть совокупность всех общественных отношений». Следовательно, все ветви психологии в той или иной степени являются социальными науками. Человек социален и по своему историческому происхождению, и по условиям своего существования в окружающем мире, и по характеру своего развития от рождения до зрелости. «Индивид, — указывал К. Маркс, — есть общественное существо. Поэтому всякое проявление его жизни — даже если оно и не выступает в непосредственной форме коллективного, совершаемого совместно с другими, проявления жизни, — является проявлением и утверждением общественной жизни» [1; 519].

✓ В процессе общения с другими людьми человек усваивает, присваивает человеческую культуру, опыт, накопленный в ходе исторического развития и обобщенный в понятиях, трудовых навыках, правилах поведения и т. д. Невозможно изучать человека и не заниматься при этом социальной, общественной психологией. Но в отличие от других наук социальная психология как специальная ветвь психологии изучает такие проявления жизни человека, которые выступают именно «в непосредственной форме коллективного, совершаемого совместно с другими».

*Потребность в общении*, в непосредственных контактах с другими людьми — одна из главных социальных потребностей человека. Общаясь с другими людьми, человек удовлетворяет и другую свою могучую потребность — потребность в новых впечатлениях, новой информации. Эти две неразрывно связанные между собой потребности определяют психическое развитие человека с первых дней его жизни [3]. И уже на самых ранних этапах развития ребенка потребность в общении становится избирательной. Так, если младенец в 2—3 месяца радостно «приветствует» всеми доступными ему звуками и движениями любого взрослого человека, оказавшегося в поле его зрения, то в 5—6 месяцев ребенок уже осуществляет выбор.



Он радуется, когда видит «своих», а встреча с «чужими» может окончиться не только улыбкой, но и слезами. Так возникают первые предпочтения, которые в дальнейшем приобретают огромное значение в жизни человека, определяя сначала выбор товарищей по игре, затем наиболее желательных партнеров по учению и труду, друзей, возлюбленных и т. д.

Объективная необходимость, которая заставляет людей объединяться и действовать совместно, субъективно переживается ими как потребность в общении с другим человеком, как симпатия, чувство дружбы, любви и т. д. Избирательность, свойственная потребности в общении, создает широкий спектр отношений человека к другим людям: от страстного стремления к общению (любовь, дружба) до не менее страстного избегания (вражда, ненависть).

### III

Объективная необходимость в сотрудничестве и субъективная потребность в общении ведут к образованию особых объединений людей, которые называются *группами*.

Понятие «группа» употребляется настолько широко, что дать ему точное определение пока не представляется возможным. Ведь вся жизнь человека протекает в тех или иных условных или реальных группах. Можно говорить, например, о возрастных группах населения: «дошкольники», «младшие подростки», «юноши», «долгожители», о профессиональных группах: «учителя», «металлурги», «специалисты сельского хозяйства» и т. д. Условными подобные группы можно назвать потому, что их участники могут не вступать между собой в непосредственный контакт, между ними нет межличностного общения, они не обязательно сосуществуют в пространстве и времени.

Социальную психологию интересуют в основном *реальные* группы, т. е. такие общности людей, между которыми возможен непосредственный контакт, возможно непосредственное общение. Но для осуществления этих возможностей группа должна иметь определенные размеры. Если, например, человек работает на заводе, где насчитывается несколько тысяч рабочих, трудно представить, что со всеми ними он может находиться в каком-то непосредственном контакте. Ведь даже число людей, которых мы знаем, ограничено. Чтобы в этом убедиться, достаточно мысленно перечислить число наших коллег, с которыми мы здороваемся. Это число не так уж велико, но и оно уменьшается по мере углубления содержания общения. *Чем содержательнее общение, тем уже его круг.*

В социальной психологии особенно интенсивно изучаются так называемые «*малые группы*», которые мы в дальнейшем ради краткости будем именовать просто «*группой*».

Интерес современной социальной психологии к такого рода общностям не случаен. Он обусловлен, во-первых, важностью группы для личности: именно здесь разыгрываются те социально-психологические процессы, посредством которых осуществляется переход от общества к отдельной личности, именно здесь с наибольшей полнотой личность проявляет себя как субъект и объект общения.

Во-вторых, ограниченное число членов в малой группе обеспечивает возможность *экспериментального* исследования различных параметров ее функционирования, что делает осуществимым и практическое применение результатов научных психологических изысканий в самых различных областях жизни.

В силу этого *групповая психология* постепенно становится особой научной дисциплиной, объектом которой является малая группа, а предметом — все аспекты общения между ее членами, включающие объектив-



ную и субъективную стороны межличностных отношений, их влияние на развитие личности и деятельность человека.

Всю жизнь человека можно представить себе как переход из одной группы в другую. Вот утром прозвонил будильник — дети собираются в школу, мать готовит завтрак, отец спешит на работу. Начинается трудовой день первой и постоянной группы каждого человека — семьи. За дочкой зашли подружки: она уже в новой группе; когда подростки войдут в класс и их окружают остальные сверстники, они оказываются еще в одной группе. А ведь есть еще спортивная команда, кружок художественной самодеятельности и т. д.

А взрослые... Отец — рабочий одного из заводов — подошел к остановке автобуса... Кто-то впереди него в очереди, кто-то за ним. Обмен взглядами, две-три реплики о погоде, обмен мнениями о работе городского транспорта — группа возникла. Уже заработал недремлющий механизм выбора: кто-то понравился, другой показался неприятным. Конечно, эта группа кратковременна, но и она не безразлична для настроения человека, для определения того эмоционального тона, которым будет отмечен сегодняшний трудовой день.

Недалеко от проходной отец встретил приятелей — товарищей по цеху — таких же страстных грибников, как он сам — в этой новой группе идет оживленное обсуждение плана субботней вылазки... А вот и рабочее место — вокруг члены его производственной бригады; после работы заседание месткома, а вечером он, может быть, заглянул в гости к соседям...

Группы, в которых оказывается человек, различны по многим показателям. Важнейшие из них следует специально обсудить.

#### IV

Рассмотрим прежде всего группы, которые отличаются друг от друга по своим целям и способу организации.

Среди групп, в которых живет и действует человек, есть объединения специально созданные обществом для осуществления тех или иных функций. Такие группы в социальной психологии именуется *формальными* или *официальными*. Школьный класс, студенческая группа, производственная бригада, воинское подразделение, экипаж самолета и т. д. — все это группы, созданные для выполнения определенных общественно ценных задач. Такие группы имеют заданную вышестоящими органами форму, которая закреплена в официальных документах — уставе, штатном расписании и т. д., которые определяют их *организационную структуру*, предписывают систему функциональных связей, закрепляют порядок руководства и подчинения. В подобных группах каждый человек исполняет определенную официальную *социальную роль*, которая воплощает в себе права и обязанности, предписанные обществом. В школьном классе, например, существуют социальные роли старосты, председателя совета отряда; в производственной бригаде — роль бригадира, роль начальника, роль контролера и т. д.

Как только человек берет на себя ту или иную роль, возникают *социальные ожидания*, т. е. от него ждут вполне определенного поведения по осуществлению общественных функций, предписанных этой ролью.

Общество постоянно сличает фактическую деятельность и поведение человека, исполняющего ту или иную роль, с ожиданиями, т. е. установленными образцами, эталонами ее исполнения, осуществляет *социальный контроль*. От того, насколько совпадает ролевое поведение человека с эталоном, зависит его неофициальное деловое *положение* или *авторитет*. Например, два инженера, которые исполняют одинаковую социальную роль, могут иметь различные положения в группе, пользоваться различным



авторитетом среди сотрудников. В отличие от официальной социальной роли авторитет или положение возникает в самом процессе деятельности. Недаром говорят, что человек завоевывает авторитет.

В процессе выполнения своих ролевых функций люди вступают в определенные отношения, которые вытекают из задач, поставленных обществом перед группой. Это система *деловых отношений* или, как их называл А. С. Макаренко, отношения «ответственной зависимости».

Но человек — не бездушный автомат, который бесстрастно исполняет предписанные функции. Бригадир и рабочий относятся друг к другу не только как исполнители официальных ролей, но и как человек к человеку, как личность к личности. Они могут испытывать друг к другу более или менее сильную симпатию, могут относиться друг к другу недоброжелательно и т. д. Эти отношения могут быть взаимными и невзаимными, устойчивыми и ситуативными, постоянными и временными. Все эти чувства людей друг к другу складываются в особую систему, которая получила название *системы личных или межличностных отношений*. Здесь тоже имеются свои роли и положения, свои социальные ожидания, свой социальный контроль, но возникают они не по предписанию, а стихийно, в процессе повседневного общения.

Обе системы отношений существуют в одной и той же группе, это отношения одних и тех же людей, поэтому они неразрывно связаны между собой, одна система непрерывно воздействует на другую.

Какая из этих систем является ведущей? Многие буржуазные ученые (Дж. Морено и др.) считают, что главное — это личные отношения людей, микроструктура группы. По их мнению, достаточно привести внешнюю структуру группы в соответствие с внутренней, чтобы уничтожить классовые противоречия, присущие капиталистическому обществу. Так пытаются они подменить социальные проблемы психологическими [17].

Против такого подхода к изучению общества выступал еще Г. В. Плеханов. Он писал: «Не социология должна опираться на психологию, а, наоборот, психология, по крайней мере *общественная* психология, психология, имеющая дело с идеями и чувствами людей, составляющих данное общество, должна апеллировать к социологии» [18]. Критика решения подобных проблем буржуазными учеными дана и в работах советских психологов [2], [9].

Хорошо иллюстрирует зависимость личных отношений прогрессивный американский ученый Дж. Б. Фурст. В переведенной у нас книге «Невротик, его среда и внутренний мир» он описывает «случай с приятным благонамеренным человеком — владельцем небольшой фабрики с десятью—двенадцатью рабочими». Этот человек знал каждого из своих рабочих, они ему нравились, ему хотелось хорошо с ними обращаться, и он каждому давал достаточный для жизни заработок. Он сумел вести свое дело на таких принципах до момента наступления депрессии. Через некоторое время, оказавшись перед фактом падения спроса на свои товары и сокращения прибылей, он был вынужден уволить кое-кого из тех, кто у него работал, хотя хорошо знал, что им нелегко будет найти другую работу. Несколько месяцев спустя он вынужден был резко сократить ставки оставшихся у него рабочих. В связи с вопросами о продолжительности рабочего дня и о заработной плате, он оказался вовлеченным в конфликт с профсоюзной организацией, к которой он раньше относился терпимо и которую даже поддерживал. Была объявлена забастовка и фабрика стала пикетироваться. Чтобы сохранить свое положение в деловом мире, поддержать уровень жизни семьи и сохранить фабрику, на которой были сосредоточены его многолетние усилия и интересы, он вынужден был вступить в борьбу с профсоюзом и сорвать забастовку. Как видим, он вынужден был занять неприемлемую позицию в отношении людей, которые ему раньше нравились;



таким путем возникло много антагонистических чувств; в течение длительного времени наш человек в связи с ситуацией находился в состоянии тревоги и конфликта. В конечном итоге он ожесточился, его отношения с рабочими коренным образом изменились».

«Этот пример, — заключает автор, — отнюдь не вымышленный, показывает, что железные законы экономики и личное ведение дела тем или иным предпринимателем не могут быть сведены к проблемам психики, не могут быть объяснены с точки зрения психологии, с точки зрения внутренних факторов — личных симпатий и антипатий. То же можно сказать о законах политики, о деятельности разных общественных групп, классовых конфликтах и других важнейших явлениях нашего, капиталистического, мира» [22; 65—66].

Деловые отношения являются ведущими, определяющими и в наших условиях. Но взаимосвязи деловых и личных отношений не просты. Здесь возможно более или менее гармоничное сочетание, но возможны и противоречия, которые могут наносить ущерб делу.

Если, например, работники, функционально сотрудничающие между собой, испытывают друг к другу положительные чувства, это помогает им в работе. Наоборот, если между ними отношения конфликтные, напряженные, это может привести к существенному снижению производительности труда.

По-разному может сочетаться и положение личности в двух системах отношений. Здесь также могут быть противоречивые ситуации. Так, человек, официально исполняющий роль руководителя, может пользоваться симпатиями многих сотрудников, в этом случае его социальная роль и положение в системе личных отношений совпадают. Если же его многие не любят, испытывают к нему антипатию, роль и положение (*status*) оказываются в противоречии, и это может отрицательно сказаться на деятельности группы.

Если положение человека в системе деловых отношений во многом зависит от исполнения официальной роли и может закрепляться местом на служебной лестнице, то положение человека в системе личных отношений складывается стихийно. Чем больше членов группы испытывают к нему симпатию, тем более благоприятным оказывается его положение.

## V

В социальной психологии разработаны особые методы изучения системы личных отношений, которая в отличие от системы деловых отношений, не видна простым глазом и нуждается в специальном обнаружении. Одним из самых употребительных методов является социометрия, получившая широкое развитие после выхода работ американского ученого Дж. Морено [17].

В нашей стране проведена последовательная марксистская критика теоретических и политических взглядов Морено [2], [9].

Что же касается самой экспериментальной техники, то она оказалась вполне эффективной и в наших условиях.

Суть социометрии заключается в том, что человек ставится в ситуацию выбора партнера по той или иной деятельности. Обычно мы выбираем тех, к кому испытываем симпатию и считаем желательным сотрудником в данной ситуации. Следовательно, если подобрать несколько жизненных ситуаций (игра, труд, развлечение), и выяснить с кем предпочитает человек сотрудничать, можно сделать вывод о его симпатиях, не задавая прямых вопросов, на которые люди обычно либо отвечают крайне неохотно, либо вообще оставляют без ответа. Такие вопросы задаются каждому члену группы; при этом гарантируется тайна выбора. В исследо-



вании Е. С. Кузьмина [12] членам производственной бригады был предложен следующий вопросник:

1. С кем бы вы желали работать вместе:
  - а) на операции (назовите фамилии),
  - б) в бригаде (назовите фамилии).
2. С кем бы вы не хотели работать вместе:
  - а) на операции (назовите фамилии),
  - б) в бригаде (назовите фамилии) и т. д.

Число выборов можно ограничить, например, тремя или пятью предполагаемыми партнерами. Выбор может быть осуществлен не только словесно, но и через определенное действие («выбор в действии»). В этом случае члены группы, например, анонимно распределяют между товарищами поздравительные открытки. При таком эксперименте симпатии выявляются наиболее непосредственно [7].

Полученные данные подвергаются специальной математической обработке, в результате которой получают важные показатели, характеризующие отношения в группе. Так устанавливается количество выборов, полученное каждым членом группы. Это число измеряет положение человека в системе личных отношений, его социометрический статус. Лица, получившие среднее число выборов, относятся к категории «принятых», те, кто получил намного больше выборов — к категории «звезд», получившие ниже среднего количества выборов — к «пренебрегаемым», не получившие ни одного — к «изолированным», те, кто получил выборы с отрицательным знаком — к «оттесненным».

Конечно, все эти наименования условны, но они удобны для обозначения различия в положениях членов группы.

Существенным показателем является и взаимность выборов, взаимность отношений, которую легко установить в результате социометрического эксперимента. Она измеряется специальным «коэффициентом взаимности» (отношение числа взаимных выборов к общему числу сделанных выборов). Эта величина, при прочих равных условиях, может характеризовать сплоченность группы. Существуют и другие коэффициенты и индексы, измеряющие личные отношения в группе [8], [7], [4]. В социальной психологии для изучения взаимоотношений разработаны и другие методы: включенное наблюдение, метод обобщения независимых характеристик, различные формы анкетирования и интервью, а также методики с применением различных приборов [12], [8], [7].

## VI

Описанные методы применяются для изучения не только формальных, официальных групп, о которых выше шла речь, но и групп *неформальных*, неофициальных. В отличие от первых, их никто специально не создает, они возникают как бы сами по себе, стихийно. Это — компании друзей, группы людей со сходными интересами и любимыми занятиями и т. д. Следует иметь в виду, что такие группы могут существовать и внутри формальных групп и вне их, самостоятельно. По своей структуре эти группы проще формальных: в них нет заданной сверху организационной структуры — официальных ролей, официальных руководителей, фиксированной иерархии подчинения. Все эти элементы структуры однако существуют неформально, складываясь в процессе непосредственного общения. В таких группах имеется главенствующее лицо — лидер группы. Впрочем, такой неформальный лидер может быть и в формальной группе. Нередко в бригаде большим влиянием на рабочих пользуется не официально назначенный бригадир, а именно такой лидер.

Очень интересное явление — распределение ролей внутри стихийных групп. На первый взгляд в дружеской компании, например, все рав-



ны, но если присмотреться более внимательно, можно обнаружить и четкое распределение ролей, и ожидания, и социальный контроль. Так, кто-то всегда подает товарищам новые идеи, кто-то исполняет функцию шутника, другой известен как спорщик, иной выступает в роли примирителя и т. д. При этом группа уже ожидает от своих членов определенного поведения, и они как бы вынуждены поступать определенным образом. Об этом со свойственным ему юмором говорит в одном из своих рассказов Фазиль Искандер: «Одно из забавных свойств человеческой природы заключается в том, что каждый человек стремится доигрывать собственный образ, навязанный ему окружающими людьми. Иной пищит, а доигрывает» [6; 7].

## VII

Существенным с теоретической и практической стороны является вопрос о количестве членов в такой группе. Казалось бы нижний предел здесь ясен — два человека. Но, например, польский социолог Ян Шепаньский дает группе следующее определение: «Мы будем называть группой определенное число лиц (не меньше трех), связанных системой отношений, регулируемых институтами, обладающих определенными общими ценностями и отделенных от других общностей определенным принципом обособления» [23; 118].

Ясно, что речь здесь идет только о формальных группах. Однако и в этом случае, как мы думаем, уже два человека составляют малую группу. Уже между двумя людьми возможна богатая гамма взаимных и не взаимных положительных и отрицательных отношений, уже здесь существует распределение ролей, уже здесь легко заметить руководство и подчинение. Группа из двух человек (диада) может, как и любая другая группа, быть неформальной и формальной. Например, А. С. Макаренко специально создавал сводные отряды из двух подростков. Диаду представляют собой и многие производственные единицы: водитель троллейбуса и кондуктор, врач, ведущий прием, и медсестра, вожатый и воспитатель в отряде пионерского лагеря и т. д.

Впрочем, не всегда легко провести четкую границу между формальной группой и неформальной. Например, семья начинается как типичная неформальная группа (пара влюбленных), но на определенном этапе мужчина и женщина *оформляют* свои отношения в государственном учреждении.

Верхний количественный предел «малой группы» во многом зависит от длительности существования группы и частоты контактов между ее членами. Устойчивая постоянная группа еще может считаться малой, если она насчитывает 40—45 членов. Именно длительность совместной деятельности обеспечивает в такой относительно крупной общности возможность непосредственных контактов «лицом к лицу», наличие которых обязательно для малой группы. Таким образом, группа дошкольников, школьный класс, производственная бригада по своей величине еще могут считаться малыми группами. Вместе с тем такие группы делятся на более мелкие структурные единицы. Поэтому целесообразно различать малочисленные *первичные* малые группы и крупные, *вторичные* группы.

По своему количественному составу первичная малая группа совпадает с первичным коллективом. А. С. Макаренко писал: «Первичный коллектив, т. е. коллектив, который уже не должен делиться на более мелкие коллективы, не может быть меньше 7 и больше 15 человек. Я не знаю, почему это так, я этого не учитывал. Я только знаю, что если первичный коллектив меньше 7 человек, он начинает обращаться в замкнутую группу друзей и приятелей. Первичный коллектив больше 15 человек всегда стремится к разделению на два коллектива, «всегда есть линия раздела»



[13; 253]. И еще: «Величина отряда может колебаться от 7 до 15 человек. Больше 15 человек иметь в одном отряде нельзя [13; 9]. Итак, наиболее рационально создать первичные группы, величина которых не превышает 10 человек. Именно таким, как показали специальные исследования, является контактный круг желаемого общения личности в более крупной группе [7; 207—211].»

### VIII

Для обозначения общности людей, действующих совместно, наряду с термином «группа» часто употребляется термин «коллектив». Этот термин используется и для обозначения очень крупных общностей — «многотысячный коллектив нашего предприятия» — и более мелких подразделений (коллектив цеха, бригады и т. д.). В социальной психологии понятие «коллектив» закрепилось за более ограниченным кругом общностей. По количеству членов коллектив совпадает с малой группой. Коллектив, таким образом, имеет все ее признаки, о которых выше шла речь.

Но не всякая группа в социальной психологии признается коллективом. Чтобы стать коллективом, группе надо пройти не простой путь развития и на этом пути приобрести ряд дополнительных качеств.

Что же делает «просто» группу коллективом?

Педагог, работавший в начале тридцатых годов, А. С. Залужный отвечал на этот вопрос так: «Мы называем коллективом такую взаимодействующую группу лиц, которая выявила свою способность совокупно реагировать на тот или иной раздражитель или на целый комплекс раздражителей» [5].

Против такого понимания коллектива, при котором это понятие охватывает любое случайное скопление лиц, лишенное всякого внутреннего единства и связей с обществом, резко возражал А. С. Макаренко. Он писал: «Для всякого непредубежденного человека очевидно, что это определение коллектива лягушек, обезьян, моллюсков, полипов, кого хотите, но только не коллектива людей...»

Коллектив — это есть целеустремленный комплекс личностей, организованных, обладающих органами коллектива. А там, где есть организация коллектива, там есть органы коллектива, там есть организация уполномоченных лиц, доверенных коллектива, и вопрос отношения товарища к товарищу — это не вопрос дружбы, не вопрос любви, не вопрос соседства, а это вопрос ответственной зависимости [15; 44].

Подчеркивая в этом определении ведущую роль деловых отношений, А. С. Макаренко никогда не упускал из виду важного значения личных связей между членами коллектива. При организации коллективов он обязательно учитывал и дружбу, и любовь, и соседство — всю гамму симпатий и антипатий.

Немало ярких примеров на этот счет находим мы в «Педагогической поэме». «Комсомольцами, — пишет А. С. Макаренко, — замечательно были составлены новые отряды. Гений Жорки Горьковского и Жевелия позволил им развести куряжан по отрядам с аптекарской точностью, *принять во внимание узлы дружбы и бездны ненависти, характеры, склонности, стремления и уклонения...* (подчеркнуто мною — Я. К.). С таким же добросовестным вниманием были распределены и горьковцы: сильные и слабые, энергичные и шляпы, суровые и веселые, люди настоящие и люди приблизительные — все нашли для себя место в зависимости от разных соображений» [14; 460]. По сути дела, перед нами классический образец организации коллектива с учетом, как теперь говорят, *психологической совместности* его членов.

Особенно четко выразил А. С. Макаренко идею слияния в коллективе деловых и личных отношений, давая характеристику первичного кол-



лектива: «Первичным коллективом нужно назвать такой коллектив, в котором отдельные его члены оказываются в постоянном, деловом, дружеском и идеологическом объединении. Это — тот коллектив, который одно время наша педагогическая теория предлагала назвать «контактным коллективом» [13; 160].

Но коллектив — это не просто хорошо организованная группа. Группа становится коллективом при условии правильного сочетания групповых целей и задач с целями и задачами общества, частью которого она является. «Коллектив, — указывал А. С. Макаренко, — возможен только при условии, если он объединяет людей на задачах деятельности, явно полезной для общества [16].

Морально-политическая направленность группы-коллектива воздействует на ее внутреннюю структуру и динамику развития.

Интересные данные на этот счет получены Курской социально-психологической лабораторией (рук. Л. И. Уманский). Сотрудник этой лаборатории А. С. Чернышев сравнивал хорошо организованные группы подростков с различной направленностью: положительной (коллективы) и отрицательной (компании «трудных»). Оказалось, что коллективы по сравнению с компаниями способны: более эффективно решать серьезные коллективные задачи с ярко выраженным общественным содержанием; межличностные отношения в этих группах приобретают характер взаимопомощи и взаимопонимания, эмоциональной совместимости и слаженности; межличностные отношения носят здесь устойчивый характер. Даже неожиданные серьезные трудности не выбивают такой коллектив из колеи, не вносят дезорганизованности, апатии, раздражительности.

Специальные исследования показывают, что чем выше уровень развития коллектива, тем гармоничнее сочетаются в нем деловые и личные отношения между людьми [7; 212—223]. Основным способом достижения этого соответствия является такая организация жизни и деятельности людей в коллективе, при которой крепнут и деловые, и личные, гуманные отношения между ними.

Следует различать подлинный коллективизм и групповой эгоизм, который порой возникает в условиях неправильно организованного соревнования, когда стремятся к первенству любой ценой, не учитывая интересы действительно общего дела.

Мы уже говорили о том, что человек пребывает и действует не в одной, а в нескольких группах. И каждая из них определенным образом воздействует на него, имеет для него ту или иную ценность. Значимость, ценность групп для себя личность переживает и осознает по-разному. Среди групп у каждого человека есть такая, которую он считает *своей*, как бы сливает себя именно с этой группой. Имея в виду членов своей группы, он говорит «мы», в то время как остальные люди обозначаются местоимением «они». В социальной психологии такие группы называют *референтными*. Следует иметь в виду, что референтной для человека может быть не только группа, где он проводит свое основное время и с которой он связан функционально, но и совсем другая группа, ценности и интересы которой кажутся ему более привлекательными. Это может создать почву для известной раздвоенности личности. Особенно часто это бывает в случаях, когда человека не удовлетворяет положение в основной группе. Специальные исследования показывают, что в таких случаях подростки ищут и находят удовлетворение своей потребности в общении в уличных компаниях.

В исследовании И. С. Полонского обнаружена такая интересная закономерность: «чем выше социометрический статус подростка в стихийной группе, тем ниже он в официальной классной группе» [20; 11]. В других исследованиях обнаружено, что подростки со статусом изолированных часто оказываются правонарушителями. Нередко неудовлетворенность



отношениями с товарищами по работе является причиной стремления молодых рабочих к поискам новой более благоприятной среды. Это ведет не только к повышению текучести, но порой и к более нежелательным последствиям.

Взаимоотношения человека с товарищами по группе определенным образом влияют и на формирование его характера, и на развитие творческих способностей, накладывают неизгладимый отпечаток на всю его личность. Благоприятный эмоциональный климат в группе не только положительно влияет на каждого ее члена, но является важным фактором повышения производительности труда во всех областях народного хозяйства. Именно поэтому социально-психологические исследования все прочнее внедряются в практику изысканий, которые ведутся на предприятиях в целях составления планов социального развития. Совершенствование социально-психологической структуры предприятия, оптимизация отношений между работниками является неотъемлемой частью социального развития любого коллектива. Именно поэтому руководителю в любой области науки, культуры и производства необходимо изучать социальную психологию, постигать сложную науку организации взаимоотношений между людьми.

#### ЦИТИРОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К. и Энгельс Ф. Из ранних произведений. М., Госполитиздат, 1956.
2. Бахитов М. Ш. Об одной «новой» социальной утопии. М., Соцэкгиз, 1958.
3. Божович Л. И. Личность и ее развитие в детском возрасте, М., «Просвещение», 1968.
4. Волков И. П. Социометрия как метод социальной психологии. Автореферат кандидатской диссертации. Л., 1963.
5. Залужный А. С. Детский коллектив и методы его изучения. М., 1930.
6. Искандер Ф. Дерево детства. М., 1970.
7. Коломинский Я. Л. Психология личных взаимоотношений в детском коллективе. Минск, «Народная асвета», 1969.
8. Коломинский Я. Л. Человек среди людей. М. «Молодая гвардия», 1970.
9. Коломинский Я. Л. Некоторые экспериментальные данные для критики социометрии. Сб. «Проблемы общественной психологии». М., «Мысль», 1965.
10. Коломинский Я. Л., Розов А. И. Социометрические методы изучения взаимоотношений между школьниками. «Вопросы психологии», № 6, 1962.
11. Кон И. С. Социология личности. М., Изд-во политической литературы, 1967.
12. Кузьмин Е. С. Основы социальной психологии. Изд-во ЛГУ, 1967.
13. Макаренко А. С. Соч., Т. V, М., 1956.
14. Макаренко А. С. Педагогическая поэма. М., Детгиз, 1955.
15. Макаренко А. С. Соч., Т. II, М. 1956.
16. Макаренко А. С. Соч. Т. III. М., 1956.
17. Морено Дж. Социометрия. Экспериментальный метод и наука об обществе. М., ИЛ, 1958.
18. Плеханов Г. В. Соч., Т. IX.
19. Парыгин Б. Д. Социальная психология как наука. Л., 1966.
20. Полонский И. С. Психологические особенности стихийных внешкольных групп подростков и юношей. Автореферат кандидатской диссертации. М., 1970.
21. Рокоссовский К. К. Солдатский долг. М., Воениздат, 1968.
22. Фурст Дж. Невротик, его среда и внутренний мир. М., Изд-во иностр. лит. ИЛ, 1957.
23. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М., «Прогресс», 1969.