



Малая группа

План

- Социальные группы.
- Понятие и признаки малой группы
- Типология малых групп.
- Социально-психологические параметры малой группы
- Динамические процессы малой группы
- Социально-психологический феномен лидерства
-

Социальные группы

Человеческое общество никогда не было и не может быть бесструктурным, аморфным образованием, так как людей объединяют общие дела, потребности, интересы.

История человечества доказывает, что каждая историческая эпоха порождает сложную, динамичную, многоуровневую систему различных социальных групп.

Социальная среда

- Психология и поведение отдельного человека как личности существенно зависят от социальной среды. Социальная среда представляет собой сложно устроенное общество, в котором люди объединены друг с другом в многочисленные, разнообразные, более или менее устойчивые соединения, называемые **группами**

Типология групп

- В социально психологии различают разные типы групп, их классифицируют по разным основаниям.
- По количественному признаку различают **большие, средние и малые группы**.
- **Большая группа** - неограниченная по количеству группа, имеющая свои ценности, традиции, нормы поведения. Взаимодействие в такой группе осуществляется средствами массовой коммуникации.
- Большие группы могут быть представлены государствами, нациями, народностями, партиями, классами, другими социальными общностями, выделяемыми по профессиональным, экономическим, религиозным, культурным, образовательным, возрастным, половым и др. всевозможным признакам.



Наиболее общей социально-психологической **характеристикой больших социальных** групп является опосредованный характер общения, осуществляемый через традиции, обычаи, нравы, а также весь комплекс духовных ценностей

- ***Средние группы*** по признакам схожи с большими группами, однако характерной чертой является взаимодействие индивидов между собой в формальной форме (например, в рабочем коллективе большого предприятия).
- ***Члены малых групп*** непосредственно взаимодействуют друг с другом, объединены общей целью и деятельностью.

Малая группа

- **Под малой группой** понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов.



Важным признаком малой группы является осознание её существования другими лицами, находящимися вне группы.

Примером малых групп, наиболее значимых для человека, является семья, школьный класс, трудовой коллектив, объединения близких друзей, приятелей и т.д.

Признаки малой группы

- Качественные признаки - основными из которых являются **контактность и целостность**.
- Контактность — это возможность каждого члена группы регулярно общаться друг с другом, воспринимать и оценивать друг друга, обмениваться информацией, взаимными оценками и воздействиями.
Целостность определяется как социальная и психологическая общность входящих в группу людей, позволяющая воспринимать их как единое целое.

Признаки малой группы

- Количественные показатели:
- *Нижняя граница* размеров малой группы — **три человека**, поскольку в группе из двух человек (диаде) групповые социально-психологические феномены протекают особым образом.
- *Верхняя граница* малой группы определяется ее качественными признаками и обычно не превышает **20–30** человек.
- Оптимальный размер малой группы зависит от характера выполняемой совместной деятельности и находится в пределах **5–12** человек. В меньших по размеру группах скорее возникает феномен социального пресыщения, группы большего размера легче распадаются на более мелкие, в которых индивиды связаны более тесными контактами. В этой связи принято выделять группы *первичные*, т. е. наименьшие по размеру и далее не делимые общности, и *вторичные*, формально представляющие собой единые общности, но включающие в себя несколько первичных групп.

Признаки малой группы

- I - пространственное и временное соприсутствие людей.
- Это соприсутствие людей дает возможность для *личных контактов*, которые включают интерактивные, информационные, перцептивные аспекты общения и взаимодействия.
- Некоторые американские исследователи считают, что перцептивные аспекты - главное, т. к. они позволяют человеку *воспринимать индивидуальность всех других людей в группе* и только в этом случае можно говорить о малой группе. *Взаимодействие — активность* каждого, это одновременно стимул и реакция на всех остальных.

- II - **наличие постоянной цели совместной деятельности.**
- Цель как прообраз результата и начальный момент совместной деятельности определяет динамику функционирования малой группы. Можно выделить **три рода целей**:
 - **ближние перспективы**, цели, которые быстро во времени реализуются и выражают потребности этой группы;
 - **вторичные цели** — более длительны во времени и выводят группу на интересы вторичного коллектива (интересы предприятия или школы в целом);
 - **дальние перспективы** объединяют первичную группу с проблемами функционирования социального целого.
- Общественно-ценное содержание совместной деятельности должно стать личностно значимым для каждого члена группы. Важна не столько объективная цель группы, сколько ее образ, т. е. как она воспринимается членами группы. Цели, характеристики совместной деятельности цементируют группу в одно целое, определяют внешнюю формально-целевую структуру группы

- III. **Наличие в группе организующего начала.** Оно может быть персонифицировано в ком-либо из членов группы (в лидере, руководителе), а может и нет, но это не означает, что нет организующего начала. Просто в этом случае функция руководства распределена между членами группы и лидерство носит ситуативно-специфический характер (в определенной ситуации человек, более продвинутый в данной сфере, нежели другие, принимает на себя функции лидера).

- IV. **Разделение и дифференциация персональных ролей** (разделение и кооперация труда, властное разделение, т. е. активность членов группы не является однородной и они вносят свой разный вклад в совместную деятельность, играют разные роли).

- V. Наличие эмоциональных отношений между членами группы, которые влияют на групповую активность, может приводить к разделению группы на подгруппы, формирует внутреннюю структуру межличностных отношений в группе.
- VI. Выработка специфической групповой культуры - нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу и обуславливающие групповую динамику. Эти нормы — важнейший признак групповой целостности. О сформировавшейся норме можно говорить, если она определяет поведение большинства членов группы, несмотря на все различия членов группы. Отклонение от групповых стандартов, норм, как правило, допускается только лидеру.

Типология малых групп

По дихотомическому принципу

лабораторные (специально создаваемые группы для выполнения экспериментальных заданий в лабораторных условиях)

естественные (группы, функционирующие в реальных жизненных ситуациях);

организованные (формальные) - группы, созданные для реализации определённых организационных функций

– **закрытые** - недоступные влиянию окружающей среды;

открытые - доступные влиянию окружающей среды

– **закрытые** - недоступные влиянию окружающей среды;



По продолжительности
стационарные (постоянные) - *временные*;

По порядку возникновения:
Первичные - ограниченные группы типа семьи, компании друзей, ближайших соседей. Для них характерна непосредственность контактов, в них происходит культуризация индивида, с очень тесными межличностными отношениями и взаимодействиями. **Вторичные** - большие по размеру группы, отношения в которых формализованы.

По общественному статусу

Официальные, формальные - реальные или условные социальные общности, имеющие юридически фиксированный статус; их члены объединены социально заданной деятельностью. Обычно такие группы порождаются официальной структурой, в них четко заданы все позиции членов, предписанные групповыми нормами, строго распределены все роли в соответствии с подчинением в структуре власти в группе.

Неофициальные, неформальные - реальные социальные общности, не имеющие юридически фиксированного статуса, добровольно объединенные на основе интересов, дружбы и симпатий либо на прагматической основе. Обычно это группы общения - они возникают и складываются стихийно. Здесь ни статусы, ни роли не предписаны, нет заданной системы взаимоотношений по вертикали.

По непосредственности взаимосвязей

Реальные (контактные) - ограниченные в размерах коллективы людей, существующие в общем пространстве и времени и объединенные реальными отношениями. Пример: учебный класс, производственная бригада.

Условные - объединенные по определенному признаку общности людей, включающие субъектов, не имеющих прямых или косвенных объективных взаимоотношений. Люди, составляющие эти общности, могут вообще ничего не знать друг о друге. Эти общности объединяются по различным основаниям: роду деятельности, полу, возрасту, уровню образования, национальности и др.

По уровню развития

Группы низкого уровня развития -
группы, основанные на асоциальных факторах, отсутствии общих целей и интересов, конформности или нонконформности ее членов:
ассоциации, корпорации, диффузные группы

Ассоциации

- - группы, в которых взаимоотношения опосредуются только личностно значимыми целями;
- в них отсутствуют совместная деятельность, организация и управление, ценностные ориентации проявляются при групповом общении;
- ассоциации могут быть *просоциальными* и *асоциальными*, в зависимости от того, общественный или антиобщественный характер имеют ценностные ориентации группы.

Корпорации

- - организованные группы, характерные своей замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руководства;
- на основе своих узкоиндивидуалистических интересов противопоставляют себя другим социальным общностям.
- межличностные отношения опосредуются асоциальными и нередко антисоциальными ценностными ориентациями.
- персонализация одних индивидов в корпорации осуществляется за счет деперсонализации других.

Диффузные группы

- - общности, в которых нет сплоченности и ценностно - ориентационного единства, нет совместной деятельности, способной опосредовать межличностные отношения ее участников.
- взаимоотношения опосредуются только симпатиями и антипатиями

Группы высокого развития

- - группы, основанные на социальных целях и ценностях, на общих интересах;
- Взаимоотношения опосредуются личностной значимостью и общественно ценным содержанием групповой деятельности.
- примером группы высокого развития может служить **коллектив**.

Основные черты коллектива

- 1) **устойчивое взаимодействие**, которое способствует прочности и стабильности его существования в пространстве и во времени;
- 2) отчетливо выраженная **однородность состава**, то есть наличие признаков, присущих коллективу;
- 3) относительно высокая степень **сплоченности** на основе единства взглядов, установок, позиций членов коллектива;
- 4) **структурированность** – определенная четкость и конкретность распределения функций, прав и обязанностей, ответственности между членами коллектива;
- 5) **организованность**, то есть упорядоченность, подчиненность коллектива определенному порядку выполнения совместной коллективной жизнедеятельности;
- 6) **открытость** - то есть готовность к принятию новых членов.

По значимости: референтные и группы членства

Референтные (эталонные) - это реальная или условная социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном и на чьи нормы, мнения, ценности и оценки ориентируется в своем поведении и самооценке.

Функции :

Нормативная функция - проявляется в мотивационных процессах; группа выступает как источник норм поведения, социальных установок и ценностных ориентации индивида.

Сравнительная функция - проявляется в процессах социального восприятия (социальной перцепции). Группа выступает как эталон, посредством которого индивид оценивает себя и других.

Референтные группы могут быть в представлении индивида:

- ▣ «положительными» (те, с которыми индивид идентифицирует себя и членом которых он хотел бы стать),
- ▣ «отрицательными» (те, которые вызывают у индивида неприятие).

- 
- **Группы членства** - это группы, в которых индивид не противопоставлен самой группе, и где он соотносит себя со всеми другими членами группы, а они себя - с ним.

Закономерности группы

Группе присущи следующие общие закономерности: закономерности:

- 1) группа неизбежно будет структурироваться;
- 2) группа развивается (прогресс либо регресс, но динамические процессы в группе происходят);
- 3) флуктуация, изменение места человека в группе может происходить неоднократно.



Социально-психологические параметры малой группы

- Часть социально-психологических феноменов малой группы были указаны выше.
- Другие понятия, при помощи которых осуществляется социально-психологическое описание малой группы:
- **Состав группы** может быть описан по-разному в зависимости от того, значимы ли в каждом конкретном случае, например, возрастные, профессиональные или социальные характеристики членов группы.
- **Групповая совместимость** - весьма важная характеристика группы, проявляющаяся в способности ее членов согласовывать свои действия и оптимизировать взаимоотношения .

Различают такие ее виды как физиологическая, психофизиологическая (например, темпераментов), психологическая (в частности, по интересам) и наивысшая ступень — идеологическая (включает ценностно-ориентационное единство)

- **Социально-психологический климат** — качественная сторона межличностных отношений. Она проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.
- Таковыми могут быть в первом случае симпатии, взаимопомощь, всеобщая заинтересованность в успехе, во втором — конкуренция, зависть, амбиции и т.п. Каждый член группы влияет на социально-психологический климат коллектива, создавая и изменяя его. Но и сам социально-психологический климат коллектива оказывает воздействие на каждого отдельного члена коллектива, заставляя его мыслить и поступать адекватно общим настроениям.

- Весьма важными характеристиками группы являются ее **ценностно-личностные ориентации (ЦЛО)** — свойства личности, наиболее ценимые в данной группе. Это могут быть талант, положение в обществе, обаяние, деловые качества и т.п.
- Группа характеризуется таким параметром, как **коэффициент групповой сплоченности (КГС)**. Чем он выше, тем, как правило, сильнее группа. Хотя иногда он свидетельствует лишь о большом количестве взаимно симпатизирующих пар индивидов, что может быть «уравновешено» не меньшим количеством взаимно антагонизирующих пар. Данный параметр может характеризовать, в частности, функциональный «расклад» симпатий, смысл которого в том, что один и тот же член группы для выхода на «разведздание» может предпочесть совсем иного партнера, нежели для игры в покер.
- Значимость же тех или иных симпатий для группы в целом зависит от ее общегрупповых ЦЛО. Исследование группы на КГС производится методом социометрии.
- Социометрия – методы, которые позволяют выявить социальные взаимоотношения индивидов и групп, их структуру и динамику, измеренные в количественных параметрах.

- **Групповые нормы** — это определенные правила, которые выработаны группой, приняты ею и которым должно подчиняться поведение ее членов, чтобы их совместная деятельность была возможна.
- Нормы выполняют регулятивную функцию по отношению к этой деятельности.
- Нормы группы связаны с ценностями, так как любые правила могут быть сформулированы только на основании принятия или отвержения каких-то социально значимых явлений.
- **Ценности каждой группы** складываются на основании выработки определенного отношения к социальным явлениям, продиктованного местом данной группы в системе общественных отношений, ее опытом в организации определенной деятельности.

- 
- Понять взаимоотношения индивида с группой можно только при условии выявления того, какие нормы группы он принимает и какие отвергает, и почему он так поступает, как соотносятся социальные и «личностные» нормы.
 - Механизмы, посредством которых группа «возвращает» своего члена на путь соблюдения норм, называются **санкциями**. Т.о. , групповые санкции - это механизм управления поведением любого члена группы.
 - Система санкций предназначена не для того, чтобы компенсировать несоблюдение норм, а для того, чтобы обеспечить их соблюдение.
 - Санкции могут быть двух типов: **поощрительные и запретительные, позитивные и негативные.**

Динамические процессы в малой группе

- Термин **«групповая динамика»** - совокупность динамических процессов, которые одновременно происходят в группе в какую-то единицу времени и которые знаменуют собой движение группы от стадии к стадии, т.е. ее развитие.

Этапы развития группы (4)

- 1. **Стадия проверки и зависимости.** Для вновь образованных групп на данной стадии характерно формирование чувства принадлежности к группе, возникновение желания устанавливать отношения с другими участниками, ориентация в групповых задачах и нормах, распределение групповых ролей. Существующие малые группы вновь проходят эту стадию при определенных условиях, например, появление нового члена группы, изменение целей группы.
- 2. **Стадия внутреннего конфликта.** Характеризуется тем, что в группе падает сплоченность, возрастает напряжение и недовольство, начинается процесс распределения ролей. Однако, процессы, проходящие с группой в этот период, необходимо отличать от процессов, происходящих в межличностном конфликте. Данная стадия имеет большое значение для последующего развития группы, поскольку от нее зависит эффективность следующей стадии. Успешность прохождения группой данной стадии определяется ее руководителем или лидером.

- 3. **Стадия продуктивности.** На этой стадии развивается групповая сплоченность, участники группы начинают эффективно взаимодействовать друг с другом, решая поставленные цели.
- 4. **Стадия сплоченности и привязанности.** Участники группы устанавливают более тесную эмоциональную связь, они собираются вместе только для того, чтобы пообщаться друг с другом, при этом (если это, например, производственный коллектив) ее непосредственные цели и задачи отступают на второй план.
- Целостное представление о развитии группы по характеристике групповых процессов допускает и более подробный анализ, когда отдельно исследуется развитие групповых норм, ценностей система межличностных отношений и т.д.

Эффективность групповой работы

- Под эффективностью групповой деятельности подразумевается как производительность труда в группе, так и удовлетворенность её членов совместной деятельностью.

Факторы, влияющие на эффективность групповой деятельности

- 1) величина группы
- 2) характер и сложность задачи, стоящей перед группой;
- 3) композиция или индивидуальный состав группы;
- 4) развитие группы;
- 5) стиль лидерства;
- 6) микроклимат в группе, совместимость ее членов и их работоспособность;
- 7) форма организации ее деятельности.

- 1) **величина группы** оказывает как положительное влияние (увеличивается количество людей с ярко выраженной индивидуальностью, облегчается распределение обязанностей, увеличивается объем обработки информации за единицу времени, повышается количество талантов и аналитиков), так и отрицательное (может уменьшаться сплоченность, увеличиваться дистанция и расхождение во мнениях между членами группы, что ведет к обострению взаимоотношений в группе, осложняет управление и организацию взаимодействия, вклад каждого участника группы значительно снижается);

- 
- 2) **характер и сложность задачи**, стоящей перед группой;
 - 3) **композиция** или индивидуальный состав группы – неоднородные группы лучше, чем однородные, справляются со сложными проблемами и задачами;
 - 4) **развитие группы** (наличие общих целей, интересов, сплоченности). Так, низко развитая группа, способна решать только легкие задачи, группы среднего развития способны решать трудные задачи лишь при условии их личной значимости для каждого участника. Наиболее сложные задачи способны решать лишь высокоразвитые группы;

- 5) **стиль лидерства** связан с уровнем социально-психологического развития группы. Для хорошо развитых групп, способных к самоорганизации больше подходят демократичный и либеральный стили лидерства. К группам среднего уровня развития больше подходит гибкий стиль лидерства, в котором сочетаются элементы директивности, демократичности и либеральности. В слаборазвитых группах, предпочтителен директивный стиль руководства с элементами демократичности;

- 
- 6) **микроклимат** в группе, совместимость ее членов и их работоспособность;
 - 7) **форма организации ее деятельности:**
 - а) коллективно-кооперативная - тесное взаимодействие и взаимозависимость участников группы в работе;
 - б) индивидуальная – основана на самостоятельной работе каждого;
 - в) скоординированная – каждый работает самостоятельно, но соотносительно с деятельностью остальных участников группы.

Социально-психологический феномен лидерства

- Слово "лидер" заимствовано из английского языка в 20-х г. XX в. Оно произошло от английского "leader" – ведущий, руководитель, от "to lead" – вести, возглавлять.
- В русском языке слово "лидер" описывает весьма широкий круг явлений, его относят не только к людям, но и к товарам, организациям, занимающим главенствующее положение среди себе подобных

- 
- **Лидер** – член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать влияние на поведение остальных участников группы, в нем в наибольшей степени представлены ценности группы.
 - **Лидерство** – естественный социально-психологический процесс в группе, в которой личный авторитет какого-либо индивида влияет на поведение ее членов.

В зависимости от самооценки лидеров их можно разделить на три группы.

- **Лидер с низкой самооценкой** оказывается более зависимым от мнения других людей. Он испытывает постоянное недовольство собой, это и может быть той силой, которая толкает его на преодоление все новых и новых барьеров. Он как бы все время доказывает самому себе, что он чего-то стоит, однако преодоленные барьеры его уже не радуют. И он стремится к новым, чтобы вновь удостовериться в собственной значимости.
- Заниженная самооценка толкает лидера на "великие" завоевания, неожиданные для окружения экстравагантные решения. Стремление к власти такого лидера нередко и есть одна из возможных компенсаций его низкой самооценки.

- ***Лидер с высокой самооценкой*** менее зависим от внешних обстоятельств. Он имеет более стабильные внутренние стандарты, на которых и основывается его самооценка. Лидер с завышенной самооценкой переоценивает собственные качества, нередко не замечает внешней и внутренней реакции на свое поведение. Он "упивается" собственным успехом, как бы он ни был мал, и относится к критике как к нападкам на него его злобствующих завистников. У него явно нарушена обратная связь между ним самим и его деятельностью и поведением.

- ***Лидер с адекватной самооценкой*** – наилучший вариант для соответствующей социальной роли. Его деятельность и поведение не мотивируются стремлением к самоутверждению. Обратная связь между последствиями его деятельности и поведения и им самим работает надежно.
- Такой лидер, как правило, уважительно и высоко оценивает других лидеров. Он не боится, что его унижат, обойдут. Он твердо знает собственную значимость, считает себя не хуже других, с кем ему приходится взаимодействовать. В совместной деятельности он выбирает стратегию, которая дает ему взаимную выгоду и позволяет добиваться поставленных целей оптимальными средствами. Отсутствие у него невротического компонента в самооценке приводит, как правило, к отсутствию такового и в его деятельности, и в поведении.

- В общем психологическом типе лидера выделяются компоненты: эмоциональность, деловитость, информированность. Преобладание одного из этих компонентов определяет проявление более частного типа лидера.
- **Эмоционального лидера** можно назвать "сердцем группы", каждый член группы может обратиться к нему за сочувствием, "поплакаться в жилетку".
- **Деловой лидер** – "руки группы", способен организовать дело, наладить необходимые взаимосвязи, обеспечить успех дела.
- **Информационный лидер** – "мозг группы", к нему все обращаются с вопросами, он эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию.

- Поведение лидера в группах характеризуется определенными стилями, некоторые из них считаются классическими.
- **Авторитарный стиль** – жесткое единоличное принятие лидером всех решений (минимум демократии), жесткий постоянный контроль за выполнением решений (максимум контроля); подавление инициативы последователей, отсутствие и даже игнорирование интереса к последователям, их личностям, потребностям и индивидуальным особенностям. Выраженная ориентация на задачу и дело.
- **Кооперативный** (коллегиальный, демократический) стиль – принятие решений на основе обсуждения проблемы с учетом мнений и инициативы последователей (максимум демократии); выполнение решений обеими сторонами, то есть лидером и последователями (максимум контроля); интерес лидера и доброжелательное внимание к личности последователей, учет их интересов, потребностей, психологических особенностей. Выраженная ориентация на людей.

- **Тренерский стиль** – систематическое выяснение лидером сильных и слабых сторон последователей, попытка научить их самостоятельно диагностировать и контролировать свое поведение, выявлять и устранять недостатки, выбирать оптимальные образцы поведения. Ориентация на людей.
- **Нейтральный** (либеральный, попустительский) стиль – с одной стороны, максимум демократии, с другой – минимум контроля. Выраженное безразличие как к делам группы (задачам), так и к последователям, их интересам, потребностям, индивидуальным особенностям.

- Поведение лидера в группе проявляется в различных тактических приемах. К ним, в частности, относятся следующие.
- **Рациональное убеждение** (лидер использует логические аргументы и факты, чтобы убедить последователей в выполнимости поставленных задач).
- **Вдохновляющий призыв** (лидер выдвигает предложение, которое вызывает энтузиазм у последователей в силу того, что оно соответствует их ценностям, идеалам и ожиданиям или усиливает их веру в собственные силы).
- **Обращение за советом** (лидер стремится привлечь последователей к планированию стратегии, активному проведению изменений и ждет от людей поддержки).
- **Обмен** (лидер предлагает последователям обмен услугами или различные блага в ответ на их участие в выполнении задачи).
- **Личный призыв** (лидер апеллирует к чувствам лояльности и дружбы людей как мотиву их участия в выполнении задачи).
- **Коалиционирование** (лидер ищет помощи у других, чтобы убедить своих последователей принять участие в выполнении задачи).
- **Легитимизация** (лидер оправдывает свое предложение ссылками на собственный авторитет или доказывает соответствие предложения практике, правилам, традициям, нормам).
- **Принуждение** (лидер использует требования, жесткие напоминания или угрозы, чтобы заставить последователей выполнить задачу так, как он того требует).

Выводы

- 1. Малая группа – совокупность индивидов, непосредственно взаимодействующих друг с другом для достижения общих целей и осознающих свою принадлежность к данной совокупности.
- 2. К факторам, влияющим на структуру группы, социальные психологи чаще всего относят: цель группы, особенность совместной деятельности, общение ее членов между собой, групповые нормы, величину группы, социально-демографические и психологические особенности членов группы. В структуре выделяются внешняя (формальная) и внутренняя (неформальная) подструктуры.
- 3. В основе классификации малых групп деление на: "первичные" и "вторичные", "формальные" и "неформальные", "группы членства" и "референтные группы". В зависимости от характера совместной деятельности, от степени внутреннего единства группы выделяются уровни ее развития: ассоциация, кооперация, коллектив, корпорация.
- 4. Лидер – член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать влияние на поведение остальных участников группы, в нем в наибольшей степени представлены ценности группы. Лидерство – естественный социально-психологический процесс в группе, построенной на влиянии личного авторитета индивида на поведение ее членов. В общем психологическом типе лидера выделяются компоненты: эмоциональность, деловитость, информированность.

