

- **Лекция 6. Групповые конфликты**
- *Характеристики влияния групп.*
- *Деструктивность и конструктивность групповых конфликтов.*
- *Конфликт личность - группа.*
- *Трудовой, межэтнический, внутриполитический конфликты.*
- *Подходы к ГК: мотивационный, ситуационный, когнитивистский.*

- **Основная литература**
- **Анцупов А.Я., Шипилов А.И.
Конфликтология. Учебник для вузов. 3-е
изд. СПб.: Питер. - 2008.**
- **Анцупов А.Я., Баклановский С.В.
Конфликтология в схемах и комментариях.
- СПб. - 2005.**
- **Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е
изд. - СПб.: Питер. - 2008.**
- **Козер Л. Основы конфликтологии. - СПб. -
2001.**
- **Психология деловых конфликтов.
Хрестоматия. - Самара: Бахрах-М. - 2007.**

- Групповые конфликты представляют собой противоборство, в котором хотя бы одна из сторон представлена малой социальной группой.
- Такое противоборство возникает на основе столкновения противоположно направленных групповых мотивов. Исходя из сказанного, можно выделить два основных типа групповых конфликтов: конфликт «личность — группа» и конфликт «группа — группа».

Групповые конфликты

- *противоборство, в котором хотя бы одна из сторон представлена малой социальной группой*

Основные типы групповых конфликтов

1. Конфликт «личность – группа» (внутригрупповой конфликт)
2. Конфликт «группа – группа» (межгрупповой конфликт)

Групповые конфликты:

внутригрупповые, происходящие внутри социальной группы
межгрупповые, между социальными группами людей с
противоположными интересами

Виды групповых конфликтов

```
graph TD; A[Виды групповых конфликтов] --> B[внутригрупповые]; A --> C[межгрупповые]; B --> D[рассогласование функций управления, целей, средств, методов деятельности]; C --> E[негативные установки и стереотипы];
```

внутригрупповые

межгрупповые

Источники

рассогласование
функций управления,
целей, средств,
методов деятельности

негативные установки
и стереотипы

- Первая особенность связана со структурой такого конфликта. Субъектом в нем, с одной стороны, выступает личность, а с другой — группа. Т.е., конфликтное взаимодействие здесь происходит на основе столкновения личностных и групповых мотивов, а образы конфликтной ситуации представлены первым субъектом в индивидуальных взглядах и оценках, а вторым — в групповых.

- Вторая особенность отражает специфику причин конфликта. А такие причины непосредственно связаны с положением индивида в группе, которое характеризуется такими понятиями, как «позиция», «статус», «внутренняя установка», «роль», «групповые нормы».
- Позиция — официальное, определяемое должностью положение личности в группе.
- Статус — реальное положение личности в системе внутригрупповых отношений, степень ее авторитетности. Статус может быть высоким, средним и низким.
- Внутренняя установка — субъективное восприятие личностью своего статуса в группе.
- Роль — нормативно заданный или коллективно одобряемый образец поведения личности в группе.
- Групповые нормы — общие правила поведения, которых придерживаются все члены группы.
- Причины возникающих между личностью и группой конфликтов всегда связаны: а) с нарушением ролевых ожиданий; б) с неадекватностью внутренней установки статусу личности (особенно конфликтность личности с группой наблюдается при завышении у нее внутренней установки); в) с нарушением групповых норм.

- Третья особенность находит свое отражение в формах проявления данного конфликта. Такими формами могут быть: применение групповых санкций; существенное ограничение или полное прекращение неформального общения членов группы с конфликтующим; резкая критика в адрес конфликтующего; эйфория со стороны конфликтующего и т. д.

- **ГК - состояние дезорганизации по отношению к предшествовавшему равновесию в группе.**
- **В основе социальная идентичность и социальное сравнение. Эти понятия делят людей на «своих» и «чужих», (мы-группы) и аутгруппы. Отнесение себя к какой-либо группе, по мнению А. Рапопорта, порождает негативный образ «даже в том случае, если отсутствует реальное столкновение интересов и сколько-нибудь длительная история межгрупповых отношений».**

6 психологических эффектов

- эффект полного провала
- эффект Пигмалиона
- парадокс выбора
- эффект свидетеля...

Не знаете про них?

Они примут решение **за вас.**



• 1. Фасилитации - ингибиции

Феномен социальной фасилитации и ингибции

- Фасилитация (облегчение) – улучшение индивидом результатов деятельности в присутствии других людей.
- Ингибция (сдерживать, останавливать) – феномен «социальной лени» - тенденция прилагать меньше усилий в ситуации совместной деятельности и отсутствия контроля за индивидуальным вкладом каждого участника.

Социальная фасилитация -

1. тенденция лучше выполнять простые задачи в присутствии других;
2. усиление доминантных реакций в присутствии окружающих.

Эффект социальной фасилитации

Термин «*фасилитация*» означает облегчать, помогать, способствовать.

Присутствие других людей или даже одного наблюдателя в целом ряде случаев повышает активность человека, оказывает «облегчающее» воздействие на выполнение индивидуальных действий и принятие индивидуальных решений.

- ▣ Однако, как показали эксперименты, поведение людей в присутствии наблюдателей становится более уверенным и точным только при решении относительно простых и знакомых задач. Когда же требуется решить сложную задачу, то присутствие других людей «сковывает» и мешает.

Психолог Дэвид Майерс выделяет 3 причины фасилитации – ингибиции.

1. Боязнь оценки. Наши доминирующие реакции проявляются сильнее, если мы думаем, что присутствующие нас оценивают.

2. Отвлечение внимания. Если мы задумываемся над тем, как реагирует аудитория, наше внимание рассеивается, а возбуждение, влияющее на результат, растет.

Поэтому:

- человек склонен работать лучше, если его коллеги обладают большей компетентностью или навыком;
- уровень возбуждения падает, когда в группу авторитетных людей вливаются те, чье мнение нам безразлично;
- наибольшее влияние чувствуют на себе те, кто переживает по поводу мнений наблюдателей;
- наибольшее проявление эффекта фасилитации – ингибиции происходит, когда присутствующие нам не знакомы и мы не успеваем следить за ними.

3. Факт присутствия наблюдателя. Экспериментально доказано, что нарастание возбуждения способен вызвать сам факт присутствия наблюдателя.

- 2. Принал. к группе

**Эффект принадлежности к группе
включает в себя 2 более частных
эффекта:**

1-эффект сопричастности

**2-эффект эмоциональной
поддержки**

- 3. Рингельмана

3. Эффект Рингельмана (1)

Макс Рингельман: коллективная работоспособность группы не превышает половины от суммы работоспособности её членов, т.е. члены группы фактически менее мотивированы и прилагают меньше усилий при выполнении совместных действий, чем при выполнении индивидуальных действий

По мере увеличения количества членов в группе происходит уменьшение среднего индивидуального вклада в общегрупповую работу.

- М. Рингельман экспериментировал с поднятием тяжестей группой и отдельными людьми. Оказалось, что если продуктивность одного человека принять за 100%, то двое вместе в среднем поднимут вес, который не в два раза больше, а составляет лишь 93% суммарного веса, поднятого двумя отдельно работающими людьми.
- «Коэффициент полезного действия» группы из трех человек окажется равным 85%, а из восьми человек — только 49%. Рингельман предложил формулу для определения среднего индивидуального вклада участников в группах разной величины:
- $$C = 100 - 7 * (K-1),$$
- где C — средний индивидуальный вклад участников; K — количество членов группы.

- Б. Латayne в 1979 г. описал феномен невмешивающегося свидетеля - он доказал, что само число свидетелей трагического происшествия препятствует оказанию помощи со стороны кого-либо из них. Жертва несчастного случая с меньшей вероятностью дождетсa помощи, если за ее страданиями наблюдает большое число людей. Закономерность: вероятность получения помощи выше, если человек находится в малой группе, и гораздо ниже, если он находится в окружении большого числа людей.

Почему возникает эффект Рингельмана? Есть два объяснения.

1. Координационные потери.

Ученый объяснил это явление тем, что при совместной работе отсутствует координация действий. Другими словами, люди, когда их много, начинают действовать как лебедь, рак и щука из известной басни И. А. Крылова, в результате чего снижается эффективность их совместного труда.

2. Мотивационные потери.

Второе объяснение связало эффект Рингельмана с изменением количества усилий, которые члены группы прикладывают для решения задачи. В соответствии с ним, работая вместе с другими людьми, человек прикладывает меньше усилий, чем работая в одиночку.

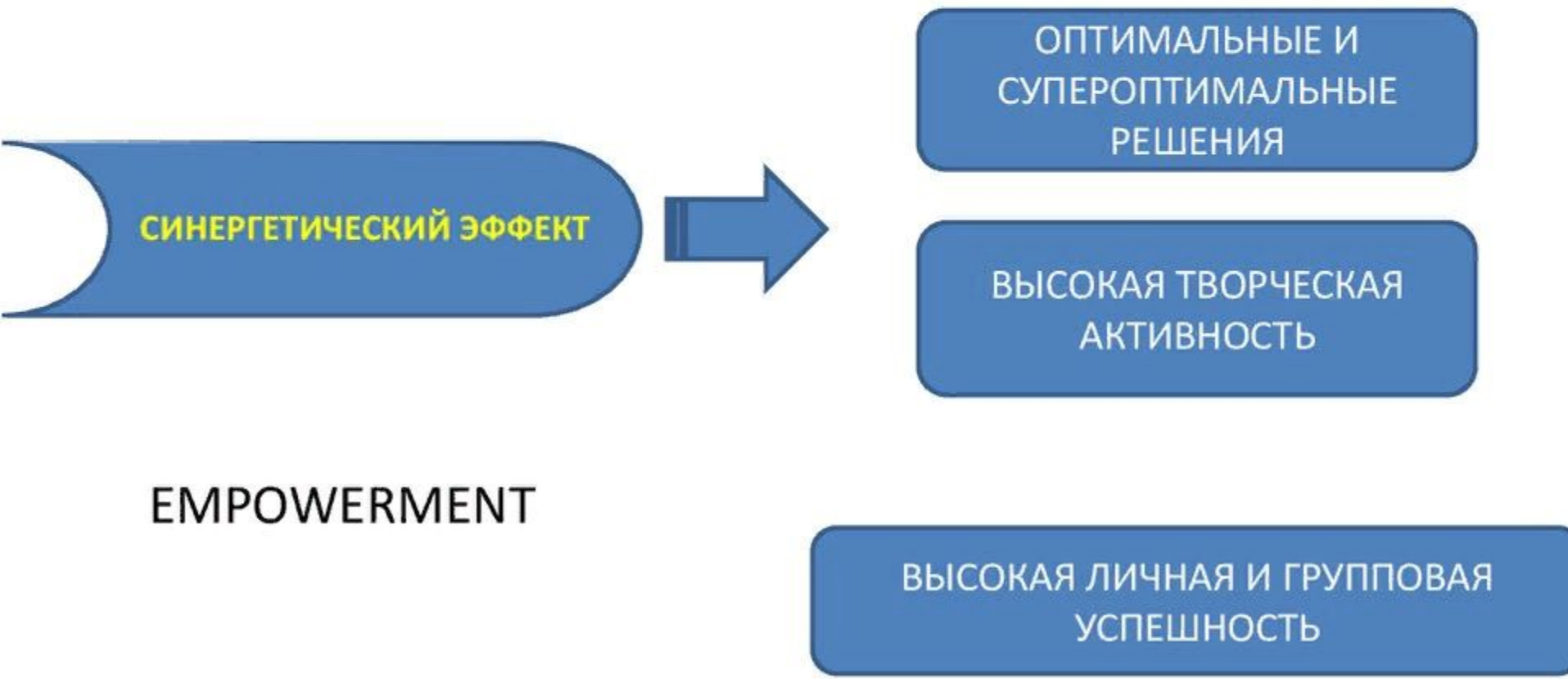
- 4. Синергии

Специфические свойства системы

- **Синергия** – это свойство системности, когда эффект, образуемый в процессе функционирования системы, оказывается отличным от суммы эффектов ее элементов, действующих обособленно.
- **Эмерджентность** – это свойство системы приобретать новые возможности, отсутствовавшие у ее элементов и не являющиеся их формальным следствием.

Синергетический эффект в команде

- результаты совместной деятельности превышают простую сумму результатов работы отдельных членов.



Эффект синергии

- это сложное явление, которое нужно планировать, использовать, а так же **создавать необходимые условия.**
- В противном случае может возникнуть эффект негативной синергии: «**2+2<4**»

Закон синергии на практике

- ▶ $1+1+1=5$ Это очень хорошая командная работа
- ▶ $1+1+1=2$ Это ужасная командная работа
- ▶ $1+1+1=3$ Руководителю этого подразделения Вы зря платите зарплату

- 5. Группомыслия

Эффект группомыслия

- ▶ Это способ мышления, приобретаемый людьми в ситуации, когда поиск согласия становится настолько доминирующим в сплоченной группе, что начинает пересиливать реалистическую оценку возможных альтернативных действий. Открытие этого феномена и изобретение термина «группомыслие» или «огруппление мышления» принадлежит американскому психологу Ирвингу Джанису.

Симптомы эффекта группомыслия

- 1) Оптимизм, иллюзия неуязвимости
- 2) Вера в этичность группы, группа всегда права
- 3) Рационализация
- 4) Стереотипизация, недооценка «чужих»
- 5) Конформизм
- 6) Самоцензура
- 7) Иллюзия единодушия
- 8) Наличие «умохранителей»

- 6. Эффект конформизма

«Конформизм» означает
«приспособленчество».

Конформность, или конформное поведение
- психологическую характеристику позиции
индивида относительно позиции группы,
принятие или отвержение им определенного
стандарта, мнения, свойственного группе, меру
подчинения индивида групповому давлению.

Эффект группового конформизма

- **Эффект группового конформизма: члены группы в большинстве своем принимают ценности, разделяемые большинством, и рассматривают их как свои собственные.**

Конформистское поведение.

Поступаю "как все", "как многие", "как другие" или даже "как он" - вот суть конформистского поведения. Это в основном ситуативный образ действий, исключая четкую гражданскую позицию, которая, возможно, у субъекта еще не сформировалась.

Суть конформности

Конфликт между

Мнением индивида

Мнением группы

Конфликт решается в пользу группы

Конформность = приспособленчество

Внешняя конформность связана с подчинением индивида влиянию группы из-за желания остаться ее членом. Она предполагает лишь внешнее согласие с группой, при котором не затрагивается внутренняя позиция человека, т. е. уступчивость

Внутренняя конформность – связана с реальным одобрением, согласием человека с мнением группы, ее требованиями

Конформность.

- **Нонконформисты** – люди, поступающие вопреки мнению окружающих.
- **Степень конформности** связана с:
 - Новизной группы
 - Социальным статусом и привязанностью к группе
 - Личностными характеристиками (интеллект, внушаемость, тревожность)
 - Культурой человека
 - Степенью сплоченности группы



7. Эффект подражания

Подражание

Это следование примеру или образцу, которое проявляется в повторении одним человеком каких-либо поступков, жестов, интонаций и даже в копировании определенных черт характера другого человека. Подражание может быть произвольным и непроизвольным. С возрастом роль подражания снижается. Меняется и содержание подражания, т.е. перенимаются не внешние привычки любимого и уважаемого человека, а присущее ему отношение к другим людям.

Эффект подражания

- ▶ Это следование общим образцам поведения, примерам, эталонам, стереотипам, принятым в группе. **Подражание** – один из основных механизмов групповой интеграции. В процессе группового взаимодействия члены группы вырабатывают общие стереотипы поведения, следование которым подчеркивает и укрепляет их членство в группе. Во внешнем выражении такая стереотипизация даже может вылиться в униформу (например, форма военных, деловой костюм бизнесмена, белый халат врача), которая показывает окружающим, к какой именно социальной группе принадлежит тот или иной человек, какими нормами, правилами и стереотипами регулируется его поведение.

- **Эффект подражания** («эффект присоединения к большинству») - эффект увеличения потребительского спроса, связанный с тем, что потребитель, следуя общепринятым нормам, покупает тот же самый товар, который покупают другие.
- **Эффект сноба** - эффект изменения спроса группы людей из-за того, что другие люди потребляют данный товар. При этом реакция сноба направлена в *противоположную* сторону по отношению к общепринятой.

Виды подражания:

- 1) логическое и вне логическое;
- 2) внутреннее и внешнее;
- 3) подражание-мода и подражание-обычай.

Законы подражания:

- 1) внутренние образцы вызывают подражание раньше, чем внешние;
- 2) низшие по социальной лестнице подражают высшим.

Подражание и среда

Эффект Вертера — массовая волна подражающих самоубийств, которые совершаются после самоубийства, широко освещённого телевидением или другими СМИ, либо описанного в популярном произведении литературы или кинематографа



Иоганн Вольфганг Гете
«Страдания юного Вертера» 1774 г.

- 8. Эффект ореола

Эффект «Ореола»

заключается в том,
что любая информация, получаемая о каком-
то человеке,
*накладывается на образ, который
уже был ранее создан.*

Этот образ и выполняет роль «ореола»,
мешающего видеть черты партнера по
взаимодействию

“эффект ореола”



Американский психолог Миллер отобрал фотографии “красивых”, “обыкновенных” и “некрасивых” людей. Затем показал эти фотографии взрослым людям и попросил их высказаться о внутреннем мире изображенных. Люди оценили “красивых” как более уверенных, счастливых, уравновешенных, энергичных и более богатых духовно. Психологи называют это “эффектом ореола”.

Учитель просто обязан использовать его в своей работе.
Каждый педагог должен быть красивым.

8. Эффект ореола («галлоэффект»)

Это влияние на содержание знаний, мнений, оценок личности специфической установки, имеющейся у одного человека по отношению к другому.

Эффект «ореола» возникает в условиях:

1. дефицита времени;
2. перегруженности информацией;
3. незначительности другого человека;
4. стереотипа восприятия;
5. яркости, неординарности личности.

Эффект ореола

- **Галоэффект (эффект ореола, эффект нимба)** — общее благоприятное или неблагоприятное мнение о человеке.
- Феномен заключается в искажающем влиянии эмоционально-заряженной информации. Так, если мы получаем какую-либо очень волнующую нас информацию о человеке, например, о его судимости или недостойном поступке, то у нас формируется доминирующая отрицательная установка, занижающая реальные достоинства этой личности.
- Напротив, если человеку приписывается какое-либо ценное свойство, то в восприятии окружающих людей он начинает полностью отождествляться с последним.
- Например, положительные качества человека, наделенного **властью или богатством**, значительно переоцениваются.
- *(Вероятно, поэтому богатые мужчины пользуются такой популярностью у юных красавиц).*



Эффект ореола

Положительный ореол

- Если первое впечатление о человеке в целом благоприятно, то в дальнейшем все его поведение, черты и поступки начинают переоцениваться в положительную сторону.

Отрицательный ореол

- Если общее первое впечатление о человеке оказалось отрицательным, то даже положительные его качества и поступки в последующем или не замечаются вовсе, или недооцениваются.

- 9. Эффект группового фаворитизма

Эффект группового фаворитизма

- Это тенденция каким-либо образом благоприятствовать членам своей группы в противовес членам другой группы.
- Закономерности:
 - значимые критерии;
 - членство в группе важнее, чем межличностное сходство;
 - успехи – результат усилий группы, неудачи – внешние причины.

Групповой фаворитизм

– тенденция любым способом благоприятствовать своей группе.

- Фаворитизм характерен для людей всех возрастов вне зависимости от пола и национальности, в особенности для тех, кто принадлежит к индивидуалистическим культурам. Люди из коллективистских культур в большей степени идентифицируют себя с теми, кто равен им по статусу, и относятся друг к другу более индифферентно.
- Групповой фаворитизм также выше, когда группа меньше по размеру, чем другие группы, и ниже их по статусу. Когда люди входят в малую группу, окруженную большими, они отчетливее ощущают свою связь с ней. Когда люди являются частью большинства, они реже думают об этой своей группе.
- Чувство идентичности тесно привязывает человека к той или иной группе. Процесс обретения социальной идентичности имеет огромное значение для межгруппового поведения. Если ингруппа по некоторым параметрам (таким, как мастерство и общительность) очевидно превосходит другие, человек также может греться в лучах ее славы (футбольные болельщики).

Фаворитизм — феномен эпохи абсолютизма

Фаворитизм — социокультурное явление, существовавшее при королевских (императорских, царских) дворах и имевшее целью возвысить конкретное лицо (или группу лиц) в связи с личной приязнью монарха к фавориту. Для фаворитизма характерно делегирование некоторых (или даже большинства) полномочий монарха фавориту или его ставленникам. Фаворитизм получил наибольшее распространение при абсолютной монархии.

Причина фаворитизма кроется в намерении монарха сосредоточить верховную власть в руках небольшой группы людей, часто не обладавших выдающимися качествами, однако, лично преданных. В XVII—XVIII веках фаворитизм стал вполне обыденным явлением в жизни общества. Во Франции существовало даже понятие «официальная фаворитка», которая от всех прочих отличалась тем, что имела практически неограниченное влияние на короля.

В России своего апогея фаворитизм достиг в правление императрицы Екатерины Великой.

10. Эффект группового эгоизма

Эгоизм (от лат. ego — «я») — поведение, целиком определяемое мыслью о собственной пользе, выгоде, когда индивид ставит свои интересы выше интересов других. Противоположностью эгоизма традиционно считается альтруизм, хотя современная психология часто считает такое противопоставление некорректным. Выделяют также специфические взгляды на эгоизм, такие как: рациональный эгоизм, гедонизм.

Групповой эгоизм

- *Групповой эгоизм* – это жизненный принцип группы, ставящей свои интересы выше интересов других групп и общества.
- Он проявляется в стремлении к исключительному положению членов группы, даже если это расходится с решением общезначимых задач.
- Групповой эгоизм чаще всего присущ группам, которые стремятся быть *максимально закрытыми*. Эти группы отличаются строгим внутренним контролем за поведением своих членов.

Эффект группового эгоизма

- ▶ Это направленность групповых интересов, целей и норм поведения против интересов и целей, норм поведения отдельных членов группы или всего общества.
- ▶ Цели группы достигаются за счет ущемления интересов ее отдельных членов, в ущерб интересам общества. Групповой эгоизм проявляется в том случае, когда цели, ценности группы, стабильность ее существования становятся важнее отдельной личности, значимее целей общества. Тогда личность обычно приносится в жертву целостности группы, полностью подчиняется ее требованиям и стандартам поведения.
- ▶ Эффект группового эгоизма может сыграть очень негативную роль в дальнейшей жизнедеятельности группы и судьбе ее отдельных членов.

КОРПОРАТИВНЫЙ ЭГОИЗМ, М.ФРИДМЕН, 1971 Г.

Единственная ответственность бизнеса –
увеличение прибыли для своих акционеров и
соблюдение законов и правил ведения бизнеса

Обязательственные отношения корпорации с
обществом совпадают с границами этических норм

Добровольные отношения корпорации с
обществом выходят за пределы корпоративной
этики

Саморазвитие корпоративного сектора

Решение экономических задач общества
естественным образом без вмешательства
государства

Фридмен: использование ресурсов корпорации на
цели, которые не ведут к максимизации интересов
акционеров, - растрата средств.

Теория лежит в основе американской модели



- 11. Эффект маятника

- Эффект «маятника». Это циклическое чередование групповых эмоциональных состояний стенического и астенического характера.

Интенсивность проявления и временная протяженность эмоциональных состояний определяются значимыми для членов группы условиями и событиями их совместной трудовой деятельности.

- Показателем эмоционального состояния группы является настроение работников в процессе труда. Так, В.В. Бойко, А.Г. Ковалев и В.Н. Панферов определили, что события производственной жизни, имеющие положительный смысл для большинства членов группы, способствуют подъему настроения (резкий подъем общественного настроения был зафиксирован в день получения зарплаты), а события производственной жизни, имеющие негативный смысл для большинства членов группы (неполадки в работе оборудования, сбои в поставке сырья, аварии и пр.), приводят к спаду общего настроения.

Динамика настроения зависит от факторов: степени занятости работников в течение рабочего дня: чем больше занятость и меньше простоев, тем лучше настроение; стиля управления, применяемого непосредственным руководителем: авторитарные приемы управления не способствуют повышению настроения; времени суток и дня недели: в конце рабочего дня и недели настроение работников ухудшается, поскольку накапливается усталость; уровня дисциплины труда в коллективе: чем выше дисциплина труда, тем лучше настроение и эмоциональное состояние работников; сложившейся системы взаимоотношений в группе, уровня конфликтности или сплоченности: чем выше уровень конфликтное тем хуже настроение работников.

Несовпадение эмоционального воздействия с эмоциональным состоянием группы может вызвать парадоксальные реакции. Например, в группу хмурых и подозрительно настроенных рабочих приходит веселый и оптимистически настроенный начальник. Неучет им эмоционального состояния работников может вызвать нежелание выполнять срочное задание, вплоть до отказа. В этой ситуации руководителю следовало вначале определить эмоциональное состояние группы, изменить его – повысить настроение, и только затем обращаться с распоряжением о выполнении задания.

- 12. Эффект волны

Эффект «волны»

- Эффект «волны»: новые идеи никогда не овладевают всеми членами группы одновременно, а захватывают ее членов постепенно;

- **13. Эффект пульсара**

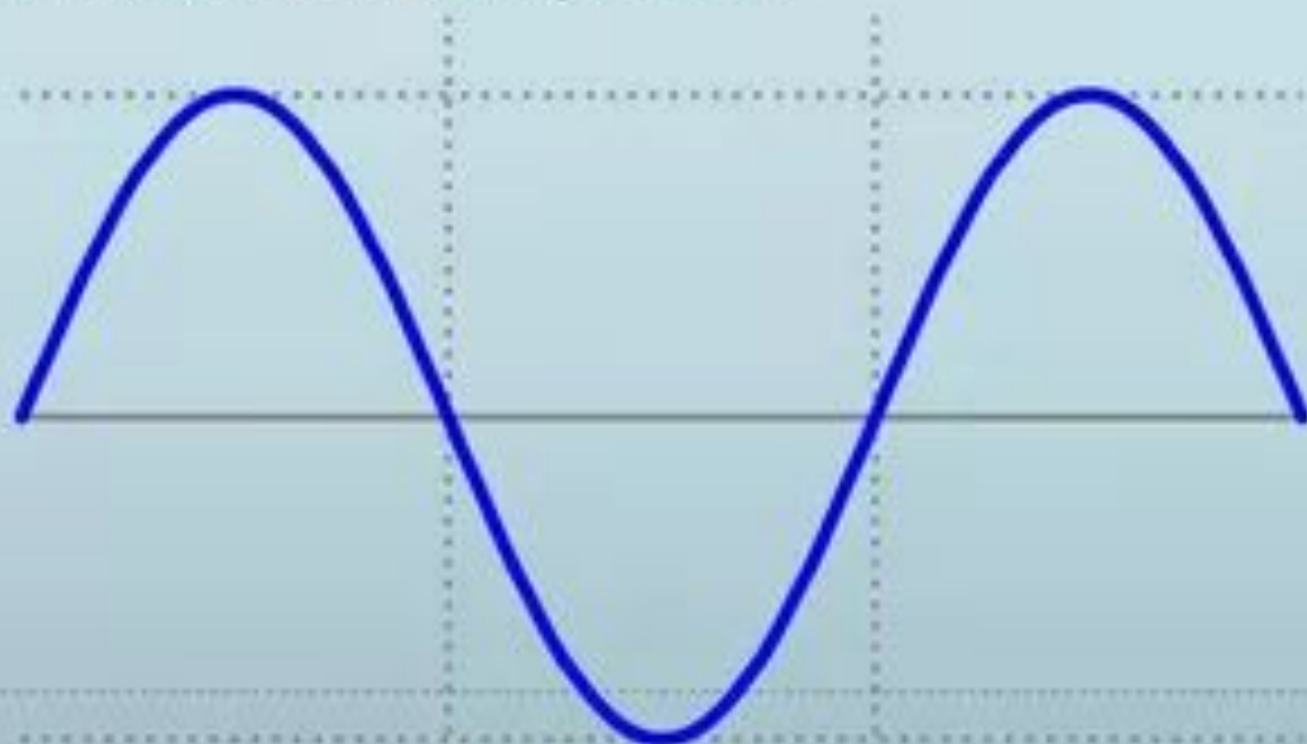
Эффект «пульсара» -

это изменение групповой активности в зависимости от различных стимулов.

- как проявление групповой активности, заключается в резком повышении активности в начале процесса деятельности, затем, когда задача решена, в спаде активности, т. е. людям требуется отдых. Потом групповая активность возвращается на оптимальный уровень, необходимый для нормальной, слаженной, бесперебойной работы группы.

Эффект «пульсара».

Это изменение групповой активности в зависимости от различных стимулов.



- Групповая активность проходит цикл «оптимальная активность, необходимая для нормальной работы группы, - подъем активности – спад активности – возвращение к оптимальному уровню активности». Этот цикл может зависеть как от внешних стимулов (например, получение группой срочного группового задания), так и от внутренних субъективных побудителей деятельности (например, сотрудниками фирмы принимается совместное решение о быстрейшем освоении новой техники, что требует с их стороны определенных усилий и проявления активности в повышении своей квалификации и освоении приемов работы на новом оборудовании).

Эффект «пульсара» заключается в резком повышении активности в начале процесса деятельности, затем, когда задача решена, наступает спад активности, т.е. людям требуется отдых. Потом групповая активность возвращается на оптимальный уровень. Продолжительность групповой активности и ее интенсивность зависят от силы стимула, или побудительного мотива, от таких групповых состояний, как организованность, сплоченность, направленность, подготовленность и пр. Выраженность этих групповых состояний определяет количество усилий группы, требуемых для решения задачи. Например, группа подготовленная, организованная (четко обозначившая функции и распределившая роли), направленная (не отвлекающаяся на решение других задач) затрачивает меньше усилий и всплеск активности будет более упорядоченным, а период отдыха, после которого группа опять входит в нормальный ритм и режим своей работы, более кратковременным.

Что такое пульсар?

- Быстро вращающаяся нейтронная звезда, очень плотные останки массивной звезды. Чайная ложка материи нейтронной звезды весит как гора Эверест, а сама звезда настолько компактна, что в её шаре диаметром 20 км содержится больше материи, чем в нашем Солнце.
- Нейтронные звезды вращаются с частотой от 7 до 40 об/с, при этом формируя невероятно сильные магнитные поля. Быстрое вращение и интенсивные магнитные поля выстреливают мощные пучки э/м излучения в том числе и гамма лучи.
- Во время вращения пульсара эти пучки обходят всё небо как прожектор маяка. Далекому наблюдателю кажется, что пульсар вспыхивает и гаснет



- **14. Эффект бумеранга**

Эффект бумеранга

Бумеранг- метательное орудие, имеющее свойство возвращаться, пролетев некоторое расстояние. Интересно, что тот же эффект проявляется в нашей жизни постоянно в наших делах, поступках, мыслях и эмоциях.

- Вот и посмотрите: если вы отправляете во Вселенную что-то **радостное, доброе**, то получите вскоре что-то хорошее.

**Эффект бумеранга:
Германия больше всех стран
пострадала от санкций
против России**





У человека
нет возможности
всем делать добро,
но у него есть
возможность никому
не причинять зла...

- 15. Мы - они

Это Ч. принадлежности к определенной группе людей (эффект «мы») и, соответственно, чувство отстраненности от других, размежевания с другими группами (эффект «они»). Включает эффект «Сопричастности» и эффект «Эмоциональной поддержки».

Эффект «Сопричастности» - член группы ощущает себя сопричастным делам, успехам и неудачам той группы, к которой он реально принадлежит или субъективно причисляет себя. На основе эффекта «Сопричастности» формируется Ч. ответственности за результаты деятельности группы.

Эффект «Эмоциональной поддержки» - член группы ожидает сочувствия, сопереживания, помощи со стороны остальных членов группы и реальной поддержки. Если такая поддержка не оказывается, разрушается чувство «мы» и возникает чувство «Они».



Эффект «мы и они»

Это чувство принадлежности к определенной группе людей (эффект «мы») и соответственно чувство отстраненности от других, размежевания с другими группами (эффект «они»).

Возникновение в группе чувства «мы» является субъективным источником группообразования и развития.

Эффект принадлежности к группе включает в себя два более частных эффекта:

- а) эффект сопричастности;
- б) эффект эмоциональной поддержки.

Эффект «Мы-Они»

- **Отсутствие** чувства «Мы» может повлечь за собой распад рабочей группы.
- Наличие **умеренно выраженного** чувства «Мы-Они» приводит к сплочению группы, повышению удовольствия от общения в группе, стремлению конкурировать с другими группами (подразделениями) и, как следствие, повышение эффективности деятельности.
- **Чрезмерное** повышение чувства «Мы-Они» приводит к эффекту группового эгоизма (группового эгоцентризма):
 - завышенное мнение о способностях и эффективности как членов группы, так и группы в целом;
 - неприятие критики со стороны;
 - снижение эффективности принятия решений вследствие направленности группового мышления на поиск доказательств эффективности и исключительности собственной группы

Этапы становления группы

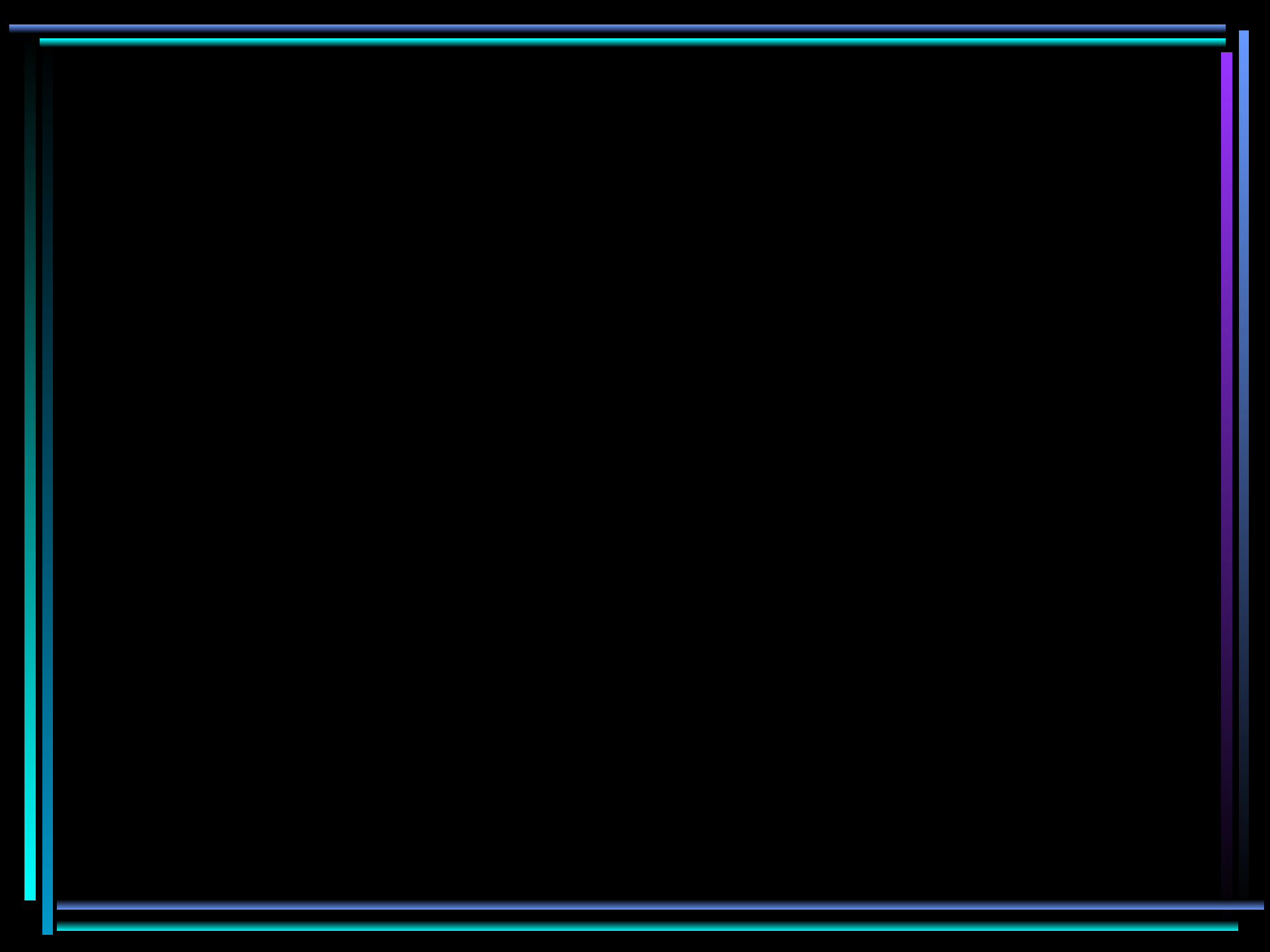
«-1» - **антиколлектив** (дезинтеграция)

«0» - **конгломерат** (члены группы оказались рядом по необходимости или по стечению обстоятельств, общение их носит пока **ситуативный характер**, отношения ещё не установлены. Но участников группы уже связывает **общая цель**, по этому деловые отношения, по поводу достижения цели начинают функционировать)

«1» – **кооперация** (уже развиты деловые отношения между членами группы, а психологические находятся уже в стадии становления)

«2» - **автономизация** (высокое единство по психологическому параметру)

Если группа замкнётся на своих целях и задачах, она превратится в группу – **корпорацию** (групповой эгоизм), если есть сотрудничество с другими социальными группами, то она может стать **коллективом**





Концепция патины (Г. МакКракен)

- Система, позволяющая представителям высшего класса отличать себя от низших (Англия, средние века-позднее Возрождение)
- Действовала до 18 в. Вытеснена культурой, ориентированной на моду. Сохраняется как стратегия элит
- Пatina – физическое и символическое свойство материальной культуры (детектор статуса, закодированная подлинность)
- Пatina как средство препятствия мобильности (нувориши из низших слоев в аристократических кругах)
- Стратегия «невидимых чернил» - знаки принадлежности к группе скрыты, отличить чужака можно только изнутри
- Демонстративное обладание бережно хранимыми вещами и символами (ордена)
- Цель патины – не утверждение статуса, а способ его проверки
- Переход к моде: новая вещь, лучше, чем старая.
- Отголоски патины в современной жизни – ценность антиквариата

- Пáтина или патíна (ударение) [1] (из итал. patina) — плёнка или налёт на меди и её сплавах. Является многослойной, но в быту за неё принимают только поверхностный зеленоватый слой карбоната меди(II).
- Сплошная плотная ровная малахитовая патина на монете, не имеющей следов обращения.
- Бронзовая монета (I век до н. э.) с неравномерно распределенной неровной патиной.
- Различают два вида патины: искусственную и естественную.
- Естественная патина — оксидно-карбонатная плёнка, образующаяся на поверхности декоративных (от памятников до монет) или технических изделий (разъёмы, контакты) под воздействием окружающей среды.
- Искусственная патина — налёт, образующийся на поверхности памятников или декоративных изделий вследствие нанесения специальных веществ (специальных составов, обычно содержащих некоторые кислоты и окислители).

- **К конструктивным элементам конфликта:**
- **обсуждение конфликтных вопросов может стимулировать членов групп на творческое решение проблем;**
- **конфликт может повысить вероятность группового изменения и адаптации;**
- **конфликт может укреплять взаимоотношения и повышать групповую мораль и климат;**
- **конфликт может способствовать более глубокому осознанию себя и других людей;**
- **конфликт может способствовать развитию личности;**
- **конфликт может способствовать психологическому развитию: повышается самооценка, уровень притязания, развивается саморефлексия;**
- **конфликт может приносить удовлетворение.**

- Конфликт личность - группа
- конфликтное взаимодействие здесь на основе столкновения личностных и групповых мотивов, а образы конфликтной ситуации представлены первым субъектом в индивидуальных взглядах и оценках, а вторым в групповых.
- Причины связаны с положением индивида в группе, которое характеризуется расхождением в понятиях:
 - позиция - определяемое должностью положение;
 - статус - реальное положение личности в системе внутригрупповых отношений.
 - внутренняя установка - субъективное восприятие статуса;
 - роль - нормативно заданный или одобряемый образец поведения;
 - групповые нормы - общие правила поведения, которых придерживаются все члены группы.

- **Конфликты типа «группа-группа» называют межгрупповыми.**
- **Межгрупповые К. - взаимодействия как между группами людей, так и между отдельными представителями этих групп, а также любые ситуации, в которых участники общения взаимодействуют в межгрупповом измерении, воспринимая других и себя как членов разных групп.**
- **Происхождение межгрупповых конфликтов объясняется природно обусловленной враждебностью к «чужим» и привязанностью к «своим».**

- **Межгрупповые конфликты отличаются по формам, в которых они проявляются и протекают: собрания, совещания, митинги, забастовки, встречи лидеров, дискуссии, переговоры.**
- **К межгрупповым конфликтам относятся: трудовой конфликт, межэтнический конфликт, внутриполитический конфликт.**

- **1. Трудовые конфликты**
- **стадии существования организации:**
- **тождество — совпадение интересов людей при расхождении интересов и взглядов;**
- **различие интересов как начальная стадия развития противоречий;**
- **наивысшее развитие противоречий;**
- **конфликт или предельная стадия развития противоречий;**
- **разрешение противоречий.**
- **конфликт работника с группой;**
- **конфликт группы со своим формальным руководителем.**

- Термин «трудовой конфликт» появился в законодательстве в 1989 г., когда был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Трудовой конфликт отличается от трудового спора - споры между работником (группой работников) и работодателем по поводу условий труда.
- Трудовой конфликт - более широкое понятие. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений, он включает столкновение интересов. Например, забастовки или демонстрации могут сопровождаться требованиями не только повышения зарплаты, но и улучшения снабжения продовольствием, политическими требованиями. Поэтому трудовой конфликт может регулироваться нормами трудового законодательства и др. правовыми ср.
- Формы трудового конфликта: забастовка; демонстрация; обращение к общественности через СМИ; пикеты и т.д.

- Среди субъективных причин конфликтов в звене «руководитель - подчиненный» выделяют управленческие и личностные причины.
- Управленческие: необоснованные, неоптимальные и ошибочные решения; излишняя опека и контроль подчиненных со стороны руководства; недостаточная профессиональная подготовка руководителей; низкий престиж труда управленцев среднего и низшего звена; неравномерность распределения служебной нагрузки среди подчиненных; нарушения в системе стимулирования труда.

- **К личностным причинам: низкая культура общения, грубость; недобросовестное исполнение обязанностей подчиненными; стремление руководителя утвердить авторитет любой ценой; выбор начальником неэффективного стиля; отрицательная установка руководителя к подчиненному, и наоборот; напряженные отношения между руководителями и подчиненными; психологические особенности участников взаимодействия (агрессивность, эмоциональная неустойчивость, тревожность, завышенная самооценка, акцентуации характера и т.д.).**

- среди причин конфликтов приоритет не индивидуально-психологическим, а социально-психологическим факторам.
- Рассматривают процесс совместной деятельности как развертывание функционально различных этапов реализации общей цели:
 - выдвижение и принятие цели группой;
 - планирование деятельности, определение этапов достижения цели;
 - организация деятельности, согласование и увязка действий;
 - исполнение, реализация подцелей и задач;
 - контроль и коррекция.

- **2. Межэтнические конфликты**
2 подхода к определению
межэтнического
(межконфессионального)
конфликта.

В узком смысле - социальное
противоборство, изначально
мотивированное этническими
(религиозными) причинами.

В широком смысле -
противостояние, в котором
противоборствующие группы
принадлежат к различным
этническим (религиозным)

- **3. Внутриполитические конфликты**

Особенностью является борьба того или иного слоя общества за свой политический интерес.

Выделяют классовые конфликты, конфликты между политическими партиями, политгруппировками.

Могут быть: позиционными и оппозиционными, режимными и легитимными.

В зависимости от особенностей проявления и причин возникновения политического кризиса выделяют такие его формы, как:

- 1) кризис легитимности;**
- 2) кризис идентичности;**
- 3) кризис политического участия;**
- 4) кризис проникновения;**
- 5) кризис распределения.**

К групповым относят международные конфликты.

- **Основными субъектами являются государства. Исходя из этого выделяют:**
- **межгосударственные конфликты;**
- **национально-освободительные войны (одна из сторон - государство), антиколониальные, войны против расизма, против правительств;**
- **внутренние интернационализированные конфликты (государство - помощник одной из сторон на территории другого государства).**

Виды межгосударственных конфликтов:

- **конфликт идеологий;**
- **конфликт из-за политического господства;**
- **территориальный конфликт;**
- **религиозный конфликт.**