

**ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ВНУТРИГРУППОВОГО  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Плотников Михаил Вячеславович, к.с.н., доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, *Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, Нижний Новгород, plotnikovm@gmail.com*

Смельцова Светлана Вячеславовна, преподаватель кафедры общего и стратегического менеджмента, *Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики, Нижний Новгород, ssmeltsova@hse.ru*

В статье приводится обзор исследований социально-психологических и социальных механизмов внутригруппового взаимодействия отечественными и зарубежными социологами и социальными психологами второй половины двадцатого века. Авторы предлагают оригинальный синтез теоретических концепций и результатов прикладных исследований демонстрирующий возможность формирования сложного социального поведения на основе нескольких относительно простых механизмов. Предлагается междисциплинарный подход, устанавливающий связи между различными представлениями о поведении человека и человеческой социальности в биологии, психологии и социологии.

Ключевые слова *внутригрупповое взаимодействие; социальность; обзор.*

**OBJECTIVE FACTORS OF INTRAGROUP INTERACTION**

Plotnikov Mikhail Vyacheslavovich, candidate of social sciences, associate professor, department of general and strategic management, *National Research University - Higher School of Economics, Nizhny Novgorod, plotnikovm@gmail.com*

Smeltsova Svetlana Vyacheslavovna, lecturer, department of general and strategic management, *National Research University - Higher School of Economics, Nizhny Novgorod*, *ssmeltsova@hse.ru*

The article reviews the basic social and individual mechanisms of human intra-group social interaction. The authors suggest an original synthesis of theoretical concepts and applied research that demonstrates the way complex social behavior could be determined by a small number of relatively simple mechanisms. The interdisciplinary approach the authors suggest establishes certain connections between the theories of human behavior and human sociality in biology, psychology and sociology.

Key words: intra-group interaction; sociality; review.

#### Влияние присутствия других

Еще в конце XIX века стало известно, что в присутствии других людей мы часто испытываем чувство соперничества, которое заставляет нас работать интенсивнее и лучше [1]. Более поздние исследования, однако, показали, что этот эффект возможен в присутствии не только конкурентов, но и просто случайных людей, оказавшихся рядом. Так, эксперименты Роберта Зайонка [2] показали, что присутствие других возбуждает человека и вызывает доминантные реакции [3], то есть знакомые, хорошо усвоенные образы поведения. Следовательно, пребывание рядом с другими должно в одних случаях улучшать выполнение действий (когда доминантная реакция помогает выполнению задания), а в других — ухудшать.

Последующие многочисленные исследования [4], сформировавшие теорию социальной фасилитации, позволяют утверждать, что присутствие других действительно улучшает выполнение усвоенных простых заданий и мешает выполнению неусвоенных и сложных операций. Возбуждение и проявление доминантной реакции могут усиливаться, когда:

- люди считают, что наблюдатели явно оценивают их действия [5];

- приходится бороться с фоновым отвлекающим шумом только для того, чтобы сосредоточиться на выполнении действия [6].

Однако не всегда присутствие других людей и работа в группе увеличивают индивидуальную эффективность. Более ста лет назад Макс Рингельман в серии экспериментов выявил, что при увеличении численности группы совместно работающих людей их индивидуальная продуктивность неизбежно снижается [7].

Он объяснял неэффективность работы групп сложностями и потерями, вызванными необходимостью координации усилий. Впоследствии выяснилось, что это только одна из причин неэффективности группы [8]. В основе наблюдаемого эффекта лежит механизм социальной лености: каждый начинает прилагать меньше индивидуальных усилий по мере того как группа растет [9]. В настоящее время известно несколько факторов, снижающих проявление социальной лености:

- когда вклад членов группы идентифицируется, то есть когда они и другие люди способны отличить свой вклад в общее дело от чужого [10];
- когда задача имеет смысл, трудна или важна для людей [11];
- когда они верят, что их личные усилия совершенствуют деятельность значимой для них группы [12];
- когда считают, что могут внести уникальный вклад в достижение целей группы [13].
- когда работа у каждого члена группы слегка отличается, и им трудно предположить, что другие сделают что-то за них;
- когда высока сплоченность команды (люди реже бездельничают, работая с друзьями, чем с незнакомыми людьми);

Кроме того, известно, что люди, склонные к коллективизму (в силу национальных, гендерных и иных особенностей) меньше склонны бездельничать, чем представители индивидуалистических культур и субкультур [14].

Таким образом, для того, чтобы снизить эффект социальной лености и повысить продуктивность работы в группе, следует [15]:

- отбирать для участия людей, преданных работе;
- создавать обстановку, поддерживающую преданность группе;
- давать работникам трудные задания;
- делать так, чтобы их личные усилия стали заметны;
- назначать каждого человека ответственным за определенную, желательно объективно измеримую, часть работы.

Понимание механизмов социальной фасилитации и социальной лености открывает возможности для управления поведением человека, его результативностью и эффективностью.

Чтобы обеспечить успешное решение простой задачи или выполнение простого действия (т.е. таких, для которых требуются доминантные реакции), следует:

- организовать постоянное или регулярное наблюдение за выполняющими работу людьми, проинформировать их о наблюдении;
- организовать групповые формы работы, предполагающие одновременное присутствие участников в одном открытом пространстве;
- организовать в этом пространстве постоянный или регулярный несильный фоновый шум (отвлекающие звуковые, визуальные, осязательные и иные сигналы), достаточный для усиления возбуждения, но не приводящий к повышенной усталости;
- разработать и внедрить критерии, способы и процедуры оценки индивидуальных усилий и результатов каждого.

Соответственно, чтобы обеспечить успешное решение сложной задачи или выполнение сложного действия (т.е. таких, для которых требуются недоминантные реакции), следует:

- обеспечить уединение участников и их изоляцию от внешнего наблюдения, привычного окружения и внешних сигналов;
- обеспечить сплоченность участников и их преданность рабочей группе;
- обеспечить значимость решаемой задачи и её последствий для всей группы в целом и индивидуально для каждого из её участников;
- в коллективной работе объединять участников в обособленные микрогруппы (2-8 человек);
- устранить фоновые шумы, способные оказать отвлекающее воздействие;
- использовать только те критерии, способы и процедуры оценки, которые измеряют только коллективные усилия и результаты участников и не позволяют отследить индивидуальный вклад каждого.

### Модели взаимного реагирования

Присутствие других способно не только изменять вариативность и интенсивность поведения человека, но и оказывать непосредственное влияние на форму и содержание поведения. Так, взаимодействие двух человек представляет собой последовательное реагирование на поведенческие реакции партнера. При этом поведение каждого невозможно понять и, тем более, прогнозировать в отрыве от действий другого и общей динамики ситуации. В этой динамике зачастую невозможно однозначно выделить управляющего и управляемого, отличить обратную связь от управляющего воздействия [16]. Таким образом, базовым элементом социального поведения, подлежащим изучению и последующей операционализации, является не индивидуальный акт, а взаимодействие двух людей, подчиненное определенным механизмам (в том числе и индивидуально-психологическим) и выстраивающееся по определенным шаблонам или паттернам (эту идею поддерживают: концепция коннективизма Э.Л. Торндайка [17], концепция трансактного анализа Э.Берна

[18], теория сценариев К.Штайнера [19], интеракционизм Д.Г. Мида [20], Г. Блумера [21], Ю.Хабермаса [22], И.Гофмана [23] и коммуникативизм Н.Лумана [24]).

Устойчивые шаблоны взаимного реагирования формируются вследствие индивидуально-психической автоматизации реципрокных действий. Этот механизм, очевидно, является эволюционно-адаптивным, поскольку такая автоматизация часто способствует экономии индивидуальных усилий и повышению предсказуемости, а, значит, согласованности действий членов группы.

Исходя из понимания вариативности индивидуального поведения, можно сделать вывод о возможном существовании не одного, а нескольких шаблонов взаимного реагирования, обусловленных наборами индивидуальных автоматизмов и суггестивно-интердиктивным переключением между ними.

Следовательно, в случае если реагирование одного индивида (А) не соответствует шаблону, предполагаемому поведением другого (Б), возможен один из четырех возможных вариантов следствий:

- 1) поведение Б изменится в соответствии с шаблоном, предполагаемым реакцией А;
- 2) А изменит свое последующее поведение в соответствии с шаблоном, предполагаемым Б;
- 3) оба – А и Б – изменят свое поведение и согласуют его в соответствии с третьим, иным шаблоном;
- 4) А и Б прервут свое взаимодействие.

Таким образом, варианты 1 и 2 будут являться частными случаями проявления конформности, вариант 3 определяется интердиктивным переключением тормозной доминанты одного из участников и последующей подстройкой другого, а вариант 4 – адаптивной реакцией избегания.

Понимание этих вариантов позволяет сделать вывод о возможности формирования специфичного поведения человека на основе механизма

реципрокности. Для того чтобы сформировать и/или активировать требуемые модели поведения, необходимо:

- поместить объект в ситуацию социального взаимодействия;
- ограничить возможность его выхода из этой ситуации;
- во взаимодействии с объектом придерживаться единообразного поведения, требующего в качестве ответной реакции предполагаемое поведение объекта.

### Объективация поведения

Как отмечено выше, взаимодействующие индивиды вырабатывают согласованные модели поведения и стремятся придерживаться их. Несмотря на то, что они могут хранить в памяти историю их выработки, и вполне способны представить возможные альтернативы, эти модели поведения часто являются основательно рационализированными, а отказ от них – когнитивно-диссонирующим. Стороннему наблюдателю специфичное внутригрупповое поведение может показаться непонятным и непривычным, но все же подчиненным определенным правилам или нормам. При этом важно отметить, что конкретная модель взаимодействия не обязательно является наилучшей из возможных, а, скорее, представляет собой устоявшийся в процессе взаимной подстройки (в силу различных внутренних и внешних факторов) способ коллективного действия. Как и в случае любой автоматизированной реакции, на первый план выходит сама форма воспроизводимого действия, а его содержание со временем упрощается, забывается и вытесняется привычными рационализирующими аргументами.

Воспроизводимые формы реципрокных действий и сопряженные с ними рационализирующие суждения формируют дескриптивные нормы, определяющие, что чаще всего делается или не делается в той или иной ситуации [25]. «Дескриптивные нормы могут помочь нам сделать правильный выбор. Например, если на первом курсе колледжа ваши одноклассники

перестают разговаривать, когда преподаватель подходит к кафедре, то есть довольно большая вероятность того, что и вы тоже перестанете разговаривать. Deskриптивные нормы обладают большой значимостью для нас: пользуясь ими, мы решаем, помогать ли нам другим, выражать ли собственные предрассудки, лгать в налоговой инспекции, нарушать супружескую верность или сотрудничать друг с другом» [26].

С эволюционной точки зрения дескриптивные нормы выполняют три важные адаптивные функции. Они:

- способствуют быстрой и успешной интеграции в группу новых членов (преимущественно на основании механизма конформности);
- определяют границы группы и выступают в качестве надежного идентификационного маркера «свой/чужой» (на основании силы испытываемого когнитивного диссонанса);
- являются базовым способом сохранения и передачи социального опыта (на основании эвристичности мышления и некритичности конформного восприятия моделей поведения и рационализирующих объяснений).

Обобщая указанные выше функции, можно заключить, что формируемые в динамике реципрокных действий дескриптивные нормы являются важнейшим экзосоматическим регулятором человеческого поведения. Важно отметить, что здесь речь идет о механизме регуляции, принципиально отличном от того, который можно встретить в животном мире. В этом случае поведение индивида определяется не индивидуальными безусловными и условными рефлексам, не индивидуальным рефлексивным синтезом усвоенных ранее моделей поведения, не непосредственными интердиктивно-суггестивными воздействиями других индивидов, а объективированными и обезличенными регулярно воспроизводимыми действиями, второсигнально подкрепленными специфичными рационализациями и представляющими собой объективную социальную реальность.



«Институциональный мир тогда воспринимается в качестве объективной реальности. У него есть своя история, существовавшая до рождения индивида, которая недоступна его индивидуальной памяти. Он существовал до его рождения и будет существовать после его смерти. Сама эта история, как традиция существующих институтов, имеет характер объективности. Индивидуальная биография воспринимается как эпизод в объективной истории общества. Институты в качестве исторических и объективных фактичностей предстают перед индивидом как неоспоримые факты. В этом отношении институты оказываются для индивида внешними, сохраняющими свою реальность, независимо от того, нравится она ему или нет. Он не может избавиться от них. Институты сопротивляются его попыткам изменить их или обойтись без них. Они имеют над ним принудительную власть и сами по себе, благодаря силе своей фактичности, и благодаря механизмам контроля, которыми обычно располагают наиболее важные институты. Объективная реальность институтов не становится меньше от того, что индивид не понимает их цели и способа действия. Он может воспринимать большие сектора социального мира как непостижимые и даже подавляющие своей непрозрачностью, но, тем не менее, реальные. До тех пор, пока институты существуют как внешняя реальность, индивид не может понять их посредством интроспекции. Он должен «постараться» изучить их так же, как он изучает природу» [27].

Объективная социальная реальность носит диалектически противоречивый характер. Будучи с одной стороны продуктом человеческих действий (а, следовательно, целиком зависящей от воли и поведения составляющих группу индивидов) она выступает и в качестве основного канала сохранения и трансляции опыта группы, и в качестве социальной среды обитания человека (накладывающих определенные ограничения на границы допустимого поведения и даже предписывающих специфичное поведение), играя, таким образом, роль конечного источника регуляции формы и содержания поведения

отдельного индивида. Это диалектически замкнутый цикл: продукт – канал – среда – источник; или, если оценивать с позиций индивидуальных процессов: экстернализация – объективация – интернализация.

«Важно иметь в виду, что объективность институционального мира — сколь бы тяжелой ни казалась она индивиду — созданная человеком, сконструированная объективность. Процесс, посредством которого экстернализованные продукты человеческой деятельности приобретают характер объективности, называется объективацией. Институциональный мир — как и любой отдельный институт — это объективированная человеческая деятельность. Иначе говоря, несмотря на то, что социальный мир отмечен объективностью в человеческом восприятии, тем самым он не приобретает онтологический статус, независимый от человеческой деятельности, в процессе которой он и создается. [...] Сейчас важно подчеркнуть, что взаимосвязь между человеком — создателем и социальным миром — его продуктом является диалектической и будет оставаться таковой. То есть человек (конечно, не в изоляции, но в своей общности) и его социальный мир взаимодействуют друг с другом. Продукт оказывает обратное воздействие на производителя. Экстернализация и объективация — два момента непрерывного диалектического процесса. Третьим моментом этого процесса является интернализация (посредством которой объективированный социальный мир переводится в сознание в ходе социализации) [...]. Однако уже можно видеть фундаментальную взаимосвязь трех диалектических моментов социальной реальности. Каждый из них соответствует существенной характеристике социального мира. Общество — человеческий продукт. Общество — объективная реальность. Человек — социальный продукт. Уже должно быть ясно, что анализ социального мира, который исключает хотя бы один из этих трех моментов, будет неполным и искажающим» [28].

Следует отметить важную для этого цикла особенность: объективная реальность завершает формирование только во втором поколении. Только

когда нормы посредством интернализации усвоены людьми, не являющимися их авторами, только когда из группы исключается последний автор, нормы и весь социальный порядок приобретают законченный обезличенный объективный характер.

Основываясь на понимании диалектики дескриптивных социальных норм, можно сделать ряд выводов, значимых для формирования поведения человека. Чтобы сформировать устойчивый специфичный социальный порядок и характерное для него поведение, необходимо:

- обеспечить регулярное воспроизводство в целевой группе узкого спектра необходимых моделей поведения;
- сопровождать их простыми легко запоминающимися и тиражируемыми рационализирующими аргументами;
- подавить поведенческие реакции, несовместимые с требуемыми;
- привлечь в группу новых членов и добиться усвоения ими требуемого поведения;
- устранить из группы первичных участников, являющихся акторами процесса выработки установленных норм (или авторами текущего порядка).

В случае если требуется, наоборот, разрушить установившийся социальный порядок, следует:

- создать условия, допускающие и стимулирующие поведенческую вариативность членов группы;
- внедрить в группу выходящие за рамки традиционных рационализирующих аргументов расширительные интерпретации действий, людей, событий и явлений;
- устранить подкрепление узкого спектра ранее требуемых моделей поведения;

- привлечь в группу авторов текущего порядка, либо новых членов, не являющихся носителями текущего порядка;
- устранить из группы лидеров, придерживающихся установившегося социального порядка.

Таким образом, становится очевидным, что формирование и изменение устойчивого социального поведения человека неизбежно сопряжено с тремя основными факторами:

- контроль текущего воспроизводимого поведения;
- контроль рационализирующих интерпретаций воспроизводимого поведения; и
- контроль состава группы.

Эти три фактора, по-видимому, являются основополагающими для реализации любого проекта социальных изменений.

#### Детерминанты внутригруппового взаимодействия

Дескриптивные нормы определяют не только специфичные действия, принятые или не принятые в группе, но и в целом задают формат взаимоотношений, выражающийся в качестве и динамике коллективного поведения, равно как и в качестве и динамике результатов этого поведения. Проще говоря, социальные условия, в которых живут и взаимодействуют люди, определяют, что люди делают, думают и чувствуют в отношении друг друга. Из чего следует, что изменение этих условий должно неизбежно приводить к изменению самого взаимодействия, рационализирующих его суждений (общественного сознания) и его конечных продуктов.

Эта мысль прослеживается у К.Маркса: «Способ производства материальной жизни обуславливает социальный, политический и духовный процессы жизни вообще. Не сознание людей определяет их бытие, а, наоборот, их общественное бытие определяет их сознание» [29]. Маркс отчетливо подчеркивает определяющую роль социальной объективной действительности

в формировании и регуляции поведения людей. Однако в его концепции единственным конечным источником таковой является «способ производства материальной жизни», что, по всей видимости, не совсем точно. Во-первых, в различных группах, находящихся на одной «ступени развития их материальных производительных сил», и имеющих сходные «производственные отношения», можно нередко наблюдать существенные различия в поведении их членов, используемых способах объяснения этого поведения и производимых ими результатах. Во-вторых, сходные отношения и взаимодействия часто формируются в радикально отличающихся друг от друга группах. Таким образом, следует признать, что производственные отношения и материальные производительные силы в действительности во многом определяют формирующиеся дескриптивные нормы, однако, по всей видимости, они не являются единственным фактором.

Этот тезис подтверждают ставшие классическими эксперименты К.Левина [30]. Объектом его изучения были 10-летние мальчики. Эти мальчики были разделены на несколько групп и распределены по различным клубам; во главе каждого стоял взрослый, исповедовавший автократичный, демократичный и либеральный. Левин обнаружил, что для каждого из трех апробированных стилей руководства были характерны определенные производительность труда, уровень и содержание трудовой мотивации, оригинальность предлагаемых решений, степень проявляемых дружелюбия и агрессии, степень проявляемого группомыслия, уровень тревоги, степень и характер зависимости поведения членов группы. Взаимосвязь между стилем руководства и возникающими групповыми процессами и результатами оказалась столь очевидной, что позднее стало возможным даже разработать количественную шкалу её измерения [31].

Исследования Левина стали основой для множества теорий лидерства [32], описывающих характер внутригрупповых отношений как следствие индивидуального поведения (стиля лидерства) или личностных качеств лидера

группы. Тем не менее, обозначенные выше теории лидерства, отмечая устойчивые корреляции, по всей видимости, допускают ошибку в указании источника, детерминирующего внутригрупповое социальное взаимодействие. Очевидно, что одни и те же лидеры неодинаково проявляют свои качества в различных ситуациях, а одинаковые стили лидерства в разных контекстах нередко приводят к существенно варьирующимся результатам.

Оригинальное, простое и вместе с тем точное видение решения этой проблемы было предложено советским психологом Л.И. Уманским. В серии экспериментов и наблюдений он выявил, что специфичные внутригрупповые отношения, индивидуально-психологические состояния и качества получаемого продукта деятельности группы свойственны не столько индивидуально-психологическим или поведенческим особенностям лидера, не столько объективным материальным условиям жизни и функционирования группы, сколько определенным способам организации взаимодействия, которые он назвал типами совместной деятельности [33]. Эти типы [34] представляют собой наиболее общие модели внутригруппового социального взаимодействия, способ взаимодействия между участниками группового решения задач или проблем. Каждый из типов, формирует объективные условия для формирования специфичных внутригрупповых отношений, что при условии успешного завершения цикла институционализации (объективация – интернализация – экстернализация), приводит к формированию определенного типа культуры группы [35], независимо от качеств и поведения лидера или экономических условий группы.

Важно отметить, что важнейшим условием формирования устойчивых внутригрупповых отношений является совместная деятельность. Независимо от того, что она собой представляет – производство материальных благ, удовлетворение потребностей, освоение и защиту ресурсов или игру – ключевыми компонентами остаются рационализированная цель (или цели) и процесс координации совместных усилий, которые неизбежно требуют

ограничения индивидуальной поведенческой вариативности и выработки приемлемых автоматизированных моделей взаимодействия.

Без совместной деятельности (без совместной координации и коллективных рационализаций) группа не имеет объективных оснований для выработки взаимосвязанных и устойчивых (т.е. воспроизводимых) моделей поведения её членов. Механизмы конформности и когнитивного диссонанса, в таком случае, неизбежно приводят либо к дроблению группы на более мелкие подгруппы (в рамках которых часто формируется совместная деятельность) в случае ограниченности пространства и ресурсов, либо к полному распаду группы. Безусловно, можно наблюдать отдельные случаи однотипного массового поведения без характерных признаков деятельности – это случаи поведения толпы (или несоциальных групп). Однако заметим, что такое поведение всегда непродолжительно и, регулируемое на основе непосредственных межиндивидуальных интрэдиктивно-суггестирующих сигналов, имеет принципиально отличную природу.

Следует учесть, что сама необходимость совместной деятельности часто является следствием объективной необходимости захвата, освоения и защиты ограниченных ресурсов или противостояния серьезным внешним угрозам. Этот тезис подкрепляется выводами проведенных исследований [36]:

- Люди чаще присоединяются к группе, когда верят, что она быстро приблизит их к цели.
- Когда ситуация между людьми или в обществе становится нежелательной для человека, то есть когда человек один не может достичь своих целей, то он или она обычно входит в действующие группы.
- Люди чаще присоединяются к группе, если они тревожатся, что сами потерпят неудачу, то есть когда они мало надеются на личный успех.
- Люди, успешно работавшие в группах в прошлом, вероятнее всего, будут работать в группах и в будущем.

Таким образом, для индивида присоединение к совместной деятельности в группе:

- способствует достижению индивидуальных целей;
- дает доступ к апробированным средствам и способам достижения этих целей;
- создает относительно стабильную социальную среду (ориентирующих отношений и смыслов), в которой можно не затрачивать массу усилий на непрерывную адаптацию;
- снижает необходимость самостоятельно принимать решения, снижает ответственность за них и, как следствие, снижает общий уровень «тревоги выживания».

Понимание зависимости устойчивого внутригруппового поведения от типовых способов организации совместной деятельности позволяет сделать ряд выводов о формировании и реформировании социального порядка в группе:

- Формирование устойчивого социального взаимодействия в группе должно основываться на вовлечении её членов в организованную совместную деятельность.
- Чтобы стимулировать вовлечение людей в совместную деятельность, важно создать такую ситуацию (или акцентировать аспекты существующей), в которой:
  - а) значимые ресурсы ограничены;
  - б) присутствует значимая внешняя угроза;
  - в) предлагаемый формат совместной деятельности является средством для освоения ресурсов и/или противостояния внешним угрозам;
  - г) участие совместной деятельности предполагает социальную стабильность (нормы и правила поведения просты, понятны и неизменны);
  - д) присоединение к альтернативным группам невозможно или затруднено.



- Форма и содержание взаимодействия в группе предопределяются способом организации (типом) совместной деятельности.

- Поддержание установленного социального порядка требует внедрения и тиражирования относительно простых рационализирующих аргументов.

- Чтобы разрушить сложившийся социальный порядок, следует устранить совместную деятельность или изменить способ её организации.

Обобщая изложенное выше, можно сделать вывод о том, что реформирование индивидуального и группового поведения должно предполагать изменение объективных условий, в которых действуют люди.

## **Литература**

1. Triplett, N. (1898). The dynamogenic factors in pacemaking and competition. *American Journal of Psychology*, 9, 507-533.
2. Zajonc, R.B., Heingartner, A., & Herman, E.M. (1969). Social enhancement and impairment of performance in the cockroach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 83-92.;
3. Spence, K. W. (1956). *Behavior theory and conditioning*. New Haven, CT: Yale University Press.
4. Michaels, J.W., Blommel, J.M., Brocato, R.M., Linkous, R.A. and Rowe, J.S. (1982) Social facilitation and inhibition in a natural setting, *Replications in Social Psychology*, 2, 21-24; Bond, C. F. & Titus, L. J. (1983). Social Facilitation: A Meta-Analysis of 241 Studies. *Psychological Bulletin*, 94(2), 265-292.; Schmitt, B.H., Gilovich, T., Goore, N., & Joseph, L. (1986). Mere presence and social facilitation: One more time. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 242-248.; Guerin, B. (1993). *Socialfacilitation*. Cambridge: Cambridge University Press.
5. Cottrell, N.B., Sekerak, G. J, Wack, D.L., & Rittle, R. H. (1968). Social facilitation of dominant responses by the presence of an audience and the mere presence of others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9(3), 245-250.; Seta, C. E., & Seta, J. J. (1996). When more is less: An averaging/summation analysis of social anxiety. *Journal of Research in Personality*. 30, 496–509.; Seta, J. J., Crisson, J. E., Seta, C. E., & Wang, M. A. (1989). Task performance and perceptions of anxiety: Averaging and summation in an evaluative setting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 387–396

6. Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator variable distinction in Social Psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182
7. Kravitz, D.A. and Martin, B. (1986). "Ringelmann rediscovered: The original article," *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 50, pages 936-941
8. Steiner, I. D. (1972). *Group process and productivity*. New York: Academic Press.
9. Ingham, A.G., Levinger, G., Graves, J., & Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 371–384.; Latané, Bibb; Williams, Kipling; Harkins, Stephen (1979). "Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing". *Journal of Personality and Social Psychology* 37 (6): 822–832
10. Williams, K. D., Harkins, S., & Latané, B. 1981. Identifiability as a deterrent to social loafing: Two cheering experiments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40: 303–31; Harkins, S. G., Latané, B., & Williams, K. 1980. Social loafing: Allocating effort or taking it easy. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16: 457–465
11. Brickner, M. A., Harkins, S. G., & Ostrom, T. M. 1986. Effects of personal involvement: Thought-proving implications for social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 763–769.; Harkins, S. G., & Petty, R. E. 1982. The effect of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43: 1214–1229
12. Sheppard, J. A., & Taylor, K. M. 1999. Social loafing and expectancy-value theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25: 1147–1158
13. Kerr, N.L., and Bruun, S.E. (1983) Dispensability of member effort and group motivation losses: free rider effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 78-94.
14. Earley, P.C (1989). *Social Loafing and Collectivism: A Comparison of the United States and the People's Republic of China*. *Administrative Science Quarterly in Business*, Vol. 34, 565-581.; Gabrenya, W. K., Wang, Y. & Latane, B. (1983). Social loafing in cross-cultural perspective: Chinese on Taiwan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 14, 368–384.; Karau, S. J. & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A metaanalytic review and theoretical integration. *Interpersonal Relations & Group Processes*, 65, 681–706.
15. Shepperd, J. A. (1993). Productivity loss in groups: A motivation analysis. *Psychological Bulletin*, 113, 67-81.
16. Винер, Н. *Человек управляющий / Норберт Винер* — СПб.: Питер, 2001 — 288 с. — С. 46 ISBN 5-318-00214-5.
17. Thorndike, E.L. *Human nature and social order* – N.Y., 1940

18. Берн Э. Трансактный анализ в психотерапии. Системная, индивидуальная и социальная психотерапия. – М.: Академический рост – 2006 – 320 с.
19. Штайнер К. Сценарии жизни людей – СПб.: Питер, 2003 – 416 с.
20. Мид Дж. Г. Избранное: Сб. переводов / РАН. ИНИОН. Центр социал. научн.-информ. исследований. Отд. социологии и социал. психологии; Сост. и переводчик В. Г. Николаев. Отв. ред. Д. В. Ефременко. — М., 2009.- 290 с.
21. Блумер, Г. Общество как символическая интеракция // Современная зарубежная социальная психология: тексты / Под ред. Т. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. — М.: Изд-во МГУ, 1984. — С. 173—179.
22. Хабермас Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие / Пер. с нем. под ред. Д. В. Складнева, послесл. Б. В. Маркова. — СПб.: Наука, 2000. — 380 с. ISBN 5-02-026810-0
23. Goffman, E. Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior. Anchor Books, 1967
24. Луман, Н. Общество общества. Часть I. Общество как социальная система. — М.: Логос, 2004.
25. Buunk, B. P., & Bakker, A. B. (1995). Extradynadic sex: The role of descriptive and injunctive norms. *The Journal of Sex Research*, 32, 313-318; Komorita, S. S., Parks, C. D., & Hulbert, L. G. (1992). Reciprocity and the induction of cooperation in social dilemmas. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 607-617; Latane, B., & Darley, J. M. (1970).
26. Чалдини Р., Кенрик Д., Нейберг С. Социальная психология. Пойми себя, чтобы понять других! (серия «Главный учебник»). – СПб.: прайм\_ЕВРОЗНАК, 2002. – 336 с. – С. 73 ISBN 5-93878-076-4
27. Бергер, П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. / П. Бергер, Т. Лукман — М.: «Медиум», 1995. — 323 с. – С. 100-101.
28. Бергер, П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. / П. Бергер, Т. Лукман — М.: «Медиум», 1995. — 323 с. – С. 101-102.
29. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т.13. – С.7.
30. Lewin, K. *Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science: Social Equilibria and Social Change* / K. Lewin // *Human Relations*, vol. I, № 1, June 1947, pp. 5-42
31. Likert R. *The Human Organization*. New York and London, McGraw-Hill, 1967
32. Филонович, С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы / С.Р. Филонович // *Российский журнал менеджмента*. № 2, 2003. С. 3-24.

33. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский // М.: Просвещение, 1980.
34. Малиновский П.В. Идеино-теоретические и методологические основы организационно-управленческих игр. // *Управленческие нововведения и игропрактика.* — М., 1990
35. Базаров Т.Ю., 2002. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с. – С.48-52.
36. Eby, L., & Dobbins, G. (1997). Collectivistic orientation in teams: An individual and group-level analysis. *Journal of Organizational Behaviour*, 18, 275-295.