



ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2023. Т. 12, вып. 2 (46). С. 137–148
Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology, 2023, vol. 12, iss. 2 (46), pp. 137–148
<https://akmepsy.sgu.ru> <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-2-137-148>
EDN: SFLTLY

Научная статья
УДК 159.9:316.6

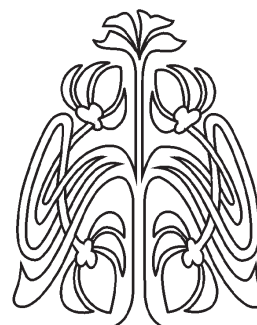
Декларированные и латентные социальные группы: феномен, эволюция, детерминанты. Часть 2

В. А. Толочек

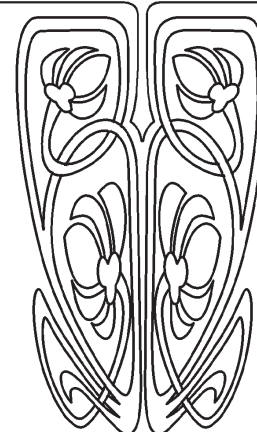
Институт психологии Российской академии наук, Россия, 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13

Толочек Владимир Алексеевич, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Аннотация. Цель: изучение особенностей социальной среды как потенциального условия формирования, функционирования и эволюции латентных социальных групп. *Гипотезы:* 1) существуют пред-формы социальных объединений людей, которые условно можно назвать латентными социальными группами; 2) основанием для появления пред-форм могут выступать разные условия внешней и внутренней среды субъекта (в том числе условия, воспринимаемые человеком как субъективно значимые для него в отношении тех или иных жизненных целей). *Методы:* теоретико-категориальный анализ, изучение литературных источников, эмпирические исследования (анкетирование), многомерные методы параметрической статистики. По авторской методике (анкета «Динамика стиля профессиональной жизни» – ДСПЖ) респонденты оценивали роль условий социальной среды как «факторов профессионализма», динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно до актуального возраста и проспективно – прогнозируя динамику последующей эволюции); также фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики. *Участники.* Опрошены 482 человека, мужчины и женщины в возрасте от 30–50 лет, среди них 132 государственных служащих, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий, 221 менеджер. Общая выборка многократно делилась на группы. В качестве критериев деления использованы условные, выделяемые на основе вычисляемых по формулам, относительные характеристики «быстроты карьеры», «стажа управленческой деятельности», «стажа семейной жизни». *Результаты* эмпирического исследования подтверждают рабочие гипотезы. При делении выборки по разным критериям – как очевидным (мужчины / женщины, специалисты / руководители и т. п.), так и условным – группы значимо различаются по ряду переменных (условий среды, оцениваемых как факторы профессионализма). *Выводы:* в одном социальном пространстве-времени могут сосуществовать разные социальные объединения, структуры в большей или меньшей степени их выраженности (проявленности), развития, активного функционирования как социальных групп. Есть основания выделять феномен латентных социальных групп (ЛСГ) как пред-форм проявленных социальных групп с последующими разными траекториями их возможного развития. ЛСГ — это возможные объединения людей, в ряде важных аспектов жизнедеятельности (ценностных ориентациях, образе жизни и др.) сходных между собой, потенциально способных к интеграции и взаимодействию в достижении общих целей, комфортному межличностному общению,



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ





поддержанию типовых паттернов поведения и др. ЛГС представляют собой пред-стадии возможного становления и развития разных социальных структур. Представители одних латентных социальных групп отличаются от других в отношении предпочтения и признания ими роли как отдельных условий среды, так и отдельных социальных пространств (родительской семьи, своей семьи, рабочих групп и пр.). За признанием людьми субъективной значимости для них разных условий социальной среды могут стоять какие-то иные, «глубинные» факторы.

Ключевые слова: латентные социальные группы, декларированные социальные группы, субъекты, среда, пространство, условия, факторы

Благодарности и финансирование. Исследование выполнено в рамках государственного задания № 0138-2021-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов».

Для цитирования: Толочек В. А. Декларированные и латентные социальные группы: феномен, эволюция, детерминанты. Часть 2 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2023. Т. 12, вып. 2 (46). С. 137–148. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-2-137-148>, EDN: SFLTLY

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Manifest and latent social groups: Phenomenon, evolution, determinants. Part 2

V. A. Tolochek

Institute of Psychology RAS, 13 Yaroslavskaya St., Moscow 129366, Russia

Vladimir A. Tolochek, tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Abstract. The *aim* of the research is to study the features of the social environment as potential conditions for the formation, functioning and evolution of latent social groups. *Hypotheses:* 1) there are pre-forms of social alliances of people (which can be tentatively called latent social groups); 2) different conditions of a subject's external and internal environment (including features perceived by a person as subjectively significant for them in relation to certain life goals) might be the reasons why the pre-forms appear. The *methods* of the research are as follows: theoretical and categorical analysis, the study of literary sources, empirical research (questionnaires), multidimensional methods of parametric statistics. According to the author's methodology (questionnaire "Dynamics of professional life style" – DPLS), respondents assessed the following variables: the role conditions of the social environment play as "factors of professionalism", and the dynamics of their professionalism from 20 to 65 years (retrospectively to the current age and prospectively – predicting the dynamics of subsequent evolution); their socio-demographic and official characteristics were also recorded. 482 employees, men and women aged 30 to 50 years (132 civil servants, 129 engineers and heads of departments of manufacturing plants, 221 managers) were interviewed as *participants* of the study. The total sample was divided into groups several times. As criteria for division, relative characteristics (calculated by the formulas) of "career speed", "managerial experience", "family life experience" were used. *The results* of the empirical study confirm the working hypotheses. When dividing the sample according to different criteria – both obvious (men / women, specialists / managers, etc.) and relative, the groups differ significantly in a number of variables (environmental conditions marked as "factors of professionalism"). *Conclusion:* in one social space-time, different social alliances, structures, to a greater or lesser extent of their expression (manifestation), development, and active functioning as social groups can coexist. There are reasons to single out the phenomenon of latent social groups (LSG) as pre-forms of manifest social groups with subsequent different trajectories of their possible development. LSG are possible alliances of people who are similar to each other in a number of important aspects of life (value orientations, lifestyle, etc.), and who are potentially capable of integration and interaction (to achieve common goals, to establish comfortable interpersonal communication, to maintain typical patterns of behavior, etc.). LGS are the pre-stages of various social structures representing their possible formation and development. Representatives of some latent social groups differ from others both in terms of their preference and recognition of the role of individual environmental conditions and individual social spaces (parental family, their family, work groups, etc.). There may be some other "deep factors" behind people's recognition of the subjective significance of different conditions of the social environment for them. **Keywords:** latent social groups, manifest social groups, subjects, environment, space, conditions, factors

Acknowledgements and funding. The work was carried out in accordance with the State Task No. 0138-2021 – "Regulation of professional interaction in the conditions of organizational and technological challenges".

For citation: Tolochek V. A. Manifest and latent social groups: Phenomenon, evolution, determinants. Part 2. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2023, vol. 12, iss. 2 (46), pp. 137–148 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-2-137-148>, EDN: SFLTLY

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

(Продолжение. Начало см.: Толочек В. А. Декларированные и латентные социальные группы: феномен, эволюция, детерминанты. Часть 1 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, вып. 3 (43). С. 220–231. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-3-220-231>)

Введение

Начиная с работ Ч. Кули в XX ст. социальные группы стали одним из ключевых объектов исследования в психологии развития, педагогической, социальной, индустриальной,



организационного развития, политической, кросс-культурной, этнической и др. [1–3]. На протяжении минувшего столетия сложились определенные подходы, методология и методы исследования, сформировались понятийный аппарат, критерии дифференцирования групп и пр. Вместе с тем оформлялись и определенные научные традиции в изучении этого явления.

В процессе разработки проблемы *профессиональной карьеры* (ПК), используя прием многократного деления выборки по ряду критериев [4–7], мы столкнулись с неожиданными фактами. Предполагалось, что при делении выборки на явно различаемые социальные группы (мужчин и женщин, специалистов и руководителей, представителей разных профессий и т. п.) будут ожидаемо выделяться переменные и параметры, в последующем используемые как предикторы, по которым можно отслеживать и объяснять другие различия, позволяющие и дальше продвигаться в объяснении роли условий среды как факторов профессионального становления субъекта (ПСС), как ресурсов субъекта. Действительно, в циклах статистических расчетов были установлены такие переменные и параметры, по которым имели место объяснимые различия, частью достигающие уровня статистической значимости [7]. Однако вместе с тем проявились и иные межгрупповые различия, не ожидаемые в отношении как количества таких переменных, так и меры выраженности различий. Ожидалось, что в социальных организациях людей есть явные образования, очевидные для многих внешних и внутренних «наблюдателей» (по Н. Луману), так или иначе представленные, поддерживаемые социальными институтами. Но проявилось и иное: в том же пространстве-времени могут быть группировки людей, на первый взгляд, никак не относимые к каким-то очевидным социальным структурам.

В циклах наших статистических расчетов установлено, что действительно некоторые социальные группы в каком-то отношении поляризуются. Так, например, по ряду анализируемых переменных статистически различаются группы мужчин и женщин, специалистов и руководителей, ветеранов и молодых и т. д. Но и при делении выборки по другим, внешне мало выраженным критериям (относительная к возрасту продолжительность семейной жизни, относительный к возрасту опыт управленческой работы, субъективной значимости отдельных условий и пр.) имеют место значимые различия. Более того, и при последующих делениях на группы и проведении статистических расчетов значимые межгрупповые различия сохраняются. Эти различия

сохранялись и при уменьшении выборки, при ее разделении на отдельные группы (например, профессиональные и затем – на группы мужчин и женщин, специалистов и руководителей и т. п.). Складывается представление, что здесь имеет место своего рода некоторая «скрытая материя» (сокрытая, неизвестная, «темная», не оформленная, не проявленная субстанция). В этой связи первые, очевидно существующие и социально оформленные образования были названы *декларированными социальными группами (ДСГ)*, вторые, неявные, – *латентными социальными группами (ЛСГ)*. Наше первое объяснение этого феномена [7] видится неудовлетворительным, неполным, поэтому целесообразно возвращение к затронутой теме, полагая, что новые факты позволят ее представить более полно и аргументированно.

Цель исследования: изучение особенностей социальной среды как потенциальных условий формирования, функционирования и эволюции латентных социальных групп. *Гипотезы:* 1) существуют пред-формы социальных объединений людей, которые условно можно назвать латентными социальными группами; 2) основанием для появления пред-форм могут выступать разные условия внешней и внутренней среды субъекта (в том числе условия, воспринимаемые человеком как субъективно значимые для него в отношении тех или иных жизненных целей). *Методы:* теоретико-категориальный анализ, изучение литературных источников, эмпирические исследования (анкетирование), многомерные методы параметрической статистики.

Социальные группы как феномен

Кажется парадоксальным, что даже при долгой истории изучения как предмета, множестве исследований и научных концепций, «определения малой группы характеризуются разной мерой взаимоподобия, разным уровнем обобщения, акцентированием внимания на тех или иных аспектах групповой активности, общеописательным, концептуальным или методологическим подходом. Большое количество и содержательное многообразие определений является следствием многоплановой природы малой группы и отсутствием общей теории этого сложного социально-психологического явления» [2, с. 11]. В обзорах отечественных ученых состояния исследований проблемы социальных групп выделяются несколько характерных, регулярно упоминаемых особенностей – множество несогласованных между собой концепций, исторически возрастание их количества, индиви-



дуалистическая ориентация «теорий», их односторонность – чаще это лабораторное изучение групп вне реальной деятельности людей, вне завершённой их эволюции, без обозначения их типовых «финалов» [2, 8–10]. Отмечая значительный вклад отечественных ученых, специалисты замечают, что развитие интересных идей продолжается учениками и апологетами, как правило, лишь в русле определенной научной школы, при жизни их «генератора».

Наиболее разработанной можно назвать проблематику малых социальных групп, в которой предложено и множество разных «теорий» и «моделей». В хронологических более поздних концепциях социальных групп учитывается опыт предшествующих. Они представляют собой структурно, содержательно и методологически более зрелые разработки, и среди последних выделим теорию деятельностного опосредствования межличностных отношений А. В. Петровского [11], модель саморазвития группы В. А. Мак-Клюра [12], теории социальной идентичности Г. Тэджфела [13–15] и самокатегоризации Д. Тернера [16, 17], микрогрупповую теорию А. В. Сидоренкова [2, 18]. Но наряду с линией последовательной эволюции традиций социальной психологии появляются и авангардные теории, подверженные влиянию тенденций развития современной психологии, а также зарождающихся в других научных дисциплинах, – теория сложных систем Г. Арроу, теория систем сложного поведения Дж. Мак-Грейта, теории поведения систем М. Крейнаха и структурированности М. С. Пула и др. [19–23].

Специалисты, как правило, отмечают сложность определения понятия «социальная группа» (малая, средняя, большая), верхних и нижних границ таких объединений людей. При этом ключевыми признаками группы, в частности *малой социальной группы*, называют общую цель, регулярные контакты, осведомленность о других членах группы, восприятие последней именно как группы, взаимозависимость людей в их объединениях, формирование и поддержание групповых норм, структуры отношений, общих ценностей [2, 9, 10, 24]. Но строго говоря, и в отношении каждого из этих основных критериев также сохраняется большая неопределенность, касающаяся меры активности, участия и отношения разных людей к деятельности, частоты и тесноты контактов, меры изменения представлений человека о цели, ценностях и пр., при которых он еще член группы, а группа жизнеспособна – активно функционирует, выполняя свои социальные и психологические функции в отношении ее членов и организации как метасистемы.

Если в анализе подходов к проблеме и предложенных моделей опуститься «этажом ниже», например рассматривая параметрические концепции социальных групп – модели Б. Такмена – М. Йенсена, А. Коэна и др. [25, 26], – нельзя не увидеть откristализованных со временем основных характеристик групп, подлежащих научному изучению и описанию. В параметрических подходах анализируются последовательные стадии с их завершённым развитием; группы описываются через типовые наборы характеристик, объединяющих людей и регулирующих их взаимодействие (ценностных ориентаций, общих целей, общей деятельности, ценностей и пр.). Такие «канонизированные» параметры описания разных групп определенно способствуют систематизации научного знания, апробации и обобщению социальных технологий практической работы по формированию и управлению развитием групп. Но вместе с тем устоявшиеся представления ученых затевают важные аспекты проблемы: у разных людей цели могут быть общими лишь сравнительно короткое время и точнее было бы использовать другие понятия – цели совпадающие, сочетающиеся, начальные, общие лишь в том смысле, что они еще не дифференцированные, не детализированные, индивидуально не «присвоенные», лично не «окрашенные». Совместная деятельность людей – многогранное явление, которое также эволюционирует, причем иначе, нежели происходит развитие разных людей как ее субъектов. «Единство» ценностных ориентаций членов группы чаще выступает не более чем как сходство их номинальных обозначений, их контуров. (При ближайшем рассмотрении чаще оказывается, что за общими по названию целями, ценностями и пр., как правило, стоит их разное содержание, которое также изменяется со временем у каждого человека. Образно говоря, все, что мы называем «общим», в действительности есть лишь «семь нот», из которых каждый создает свою «мелодию», и чем более выражена индивидуальность человека, чем более он развит как профессионал, как личность, тем сложнее и своеобразнее создаваемые им «мелодии», изменяющиеся во времени и усложняющиеся содержательно).

Завершая краткий обзор состояния проблемы, первым открытым вопросом проблемой психологии малых социальных групп назовем меру эвристичности предложенных концепций. Представим оценку одного из ведущих специалистов: «...многие теории не позволяют предположить существование каких-то пока не известных науке групповых явлений, исчерпали свои внутренние возможности и, соответственно,



не получили дальнейшего развития» [2, с. 37]. Добавим, что в периодически переиздаваемых трудах ведущих специалистов на протяжении нескольких десятилетий сохраняется все та же классификация социальных групп, предложенная 30–50 лет назад [8–10, 13, 27–29]. И здесь выделим второй вопрос: разнообразие возможных социальных групп изменяется со временем или же на протяжении десятилетий описанные в середине XX ст. группы являют собой некоторые социальные инварианты?

Как третий открытый вопрос отметим, что социальные группы, как правило, изучаются в контексте ординарной, сравнительно несложной внешне заданной и внешне регулируемой деятельности (около 25% исследований проводится в учебных группах школьников, студентов, курсантов, 15% в слаженных трудовых коллективах, 10% – в воинских подразделениях и т. п.), т. е. на выборках, в отношении которых сравнительно легко выделять «общее» – цель, технологии деятельности, структуру взаимодействия и пр. Следовательно, априори видение учеными феномена втискивается в «прокрустово ложе» типичных фаз функционирования группы и то, что остается за его пределами, рассматривается и обсуждается много реже, а доминирующие научные концепции ориентированы именно на описание «штатного состояния» функционирования и развития групп. Для сравнения отметим – творческие союзы представителей искусства (в литературе, кинематографе, театре и др.) обычно краткосрочны, сопровождаются постоянными конфликтами между членами групп, которые чаще распадаются без возможности воссоединения людей. Но эта разновидность групп почти не изучается. Выделим и четвертый открытый вопрос: в какой степени деятельность в группе способствует развитию человека как субъекта, личности, индивидуальности? В продолжение какого времени его развитие более вероятно? При принятии им каких социальных ролей и рабочих функций?

Пятый вопрос. Если проблематику социальных групп рассматривать в контексте других научных проблем, а именно в таких аспектах, как профессиональное становление субъекта, профессиональная карьера, личностно-профессиональное развитие человека, то должно признать, что в таких аспектах многое еще остается в статусе «недостаточно изучено». С одной стороны, человек не существует вне социального окружения, вне взаимодействия с окружающими, с другой – роль отдельных людей и групп в жизни человека далеко не однозначна, не монофункциональна, не неизменна, не одновалентна.

Ввиду того что и в отечественной, и в зарубежной психологии доминирующими выступали НИР, в которых социальные группы преимущественно изучались в «тисках» жестких условий социальных институтов и предписаний, остаются открытыми вопросы обратного порядка. Что, помимо чувства одиночества, осознания ограниченности индивидуальных ресурсов и пр., предопределяет объединение людей в группы? Что выступает основанием для объединения людей до того, как определилось их «общее» (цель, деятельность, нормы и пр.)? Только лишь инициация одного из них как будущего лидера или извне назначенного руководителя, администратора? Является ли человек *tabula rasa* до того, как он стал членом какой-то группы? И только став ее членом, он безропотно принимает ее цели, нормы, ценности, ему предписанные роли и функции? Как люди узнают других, с ними в чем-то важном схожих или, напротив, от них отличающихся? И обобщим отдельные вопросы: есть ли некоторое состояние *предформы социальной группы*, когда даже слабое воздействие внешних сил и / или инициации одного человека определяет становление нового социального объекта, формирует его новое состояние из активности и персон нескольких как-то взаимодействующих людей? Есть ли предформы социальных групп, которые даже при незначительных «флуктуациях» внешних условий могут переходить в новое качество актуальной социальной группы?

Эмпирические группы как результаты статистических процедур

Выборка. Были опрошены 482 человека в возрасте 30–50 лет (132 государственных служащих, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий, 221 менеджер).

Методы. Использовалась авторская методика (анкета «Динамика стиля профессиональной жизни» – ДСПЖ) [4–6]. Респонденты оценивали в баллах от 0 до 8 роль условий социальной среды как «факторов профессионализма», динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно до актуального возраста и проспективно – прогнозируя динамику последующей эволюции). Также фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики, часть из которых использовалась в качестве критериев деления выборки на две-три группы [7]. Исследование проводилось в условиях профессионального обучения людей (во время учебных занятиях –



при получении второго высшего образования, на тренингах и семинарах). Другими словами, обследуемые находились в контексте изучаемых вопросов, содержание рабочих понятий им было известно. Выборку составляли 307 мужчин и 175 женщин (64% и 36% соответственно) в возрасте от 30 до 50 лет, занимающие должностные позиции от специалиста до генерального директора компании (начальника департамента органа государственной службы). Для корректности сопоставления результатов в настоящем цикле расчетов проводилось деление на две группы большей или меньшей субъективной значимости анализируемых условий социальной мезосреды – роли обстоятельств, науки, искусства, религии. К первой группе относились респонденты с оценками условий от 0 баллов до среднего по выборке, ко второй – больше среднего.

Как отмечалось ранее [7], у представителей трех профессиональных сфер были сходные социально-демографические и служебно-должностные характеристики, что позволяло проводить расчеты на выборке в целом, многократно ее разделять на разные группы по избираемым критериям (пол, возраст, занимаемая должность и пр.). В трех профессиональных группах большинство составляли мужчины (55–79%), большую часть выборки представляли специалисты, руководители низового и среднего звена. Средний возраст обследуемых составлял 37,2–44,1 года, стаж работы – 16,2–23,5 года, опыт управленческой деятельности – 6,8–9,8 года, стаж семейной жизни – 10,8–18,3 года, число детей в семье – 1,1–1,5. В каждой группе имели место выраженные межиндивидуальные вариации по всем анализируемым переменным (социально-демографическим и служебно-должностным характеристикам, оценкам условий среды как «факторов профессионализма», динамике профессионализма в продолжении трудовой жизни). Большая часть эмпирических данных характеризовалась нормальным распределением, значения асимметрии и эксцесса были в пределах $[\leq 1,000]$, что позволяет выдвигать и проверять рабочие гипотезы. В предшествующих исследованиях подтверждалась надежность и валидность методики [4–6].

В первых циклах статистических расчетов проводилось деление выборки как по явным критериям, позволяющим считать выделяемые группы социальными (мужчины / женщины, специалисты / руководители, состоящие / не состоящие в браке, имеющие / не имеющие детей и т. п.), так и по неявным (полнота самореализации в семейной жизни, относительный к возрасту стаж семейной жизни, быстрота «вертикальной»

карьеры, большая или меньшая значимость родительской семьи, своей семьи, рабочих групп и др.). Во многих случаях результаты статистических расчетов были сходными – при делении выборки по разным критериям большая часть переменных достигала уровня статической значимости [7]. Согласно результатам корреляционного анализа, в аналогичных НИР большая часть переменных также имела и тесные связи [4–6].

В данном цикле расчетов в качестве критериев деления выборки на группы использовались крайне условные, выделяемые на основе вычисляемых по формулам относительные характеристики «быстроты карьеры», «стажа управленческой деятельности», «стажа семейной жизни» (таблица).

Такие вторичные статистики отражали не абсолютные величины социально-демографических и служебно-должностных характеристик субъектов, а относительные к их возрасту, вычисляемые по формулам: «Быстрота карьеры» = $\text{Должностная позиция} - 3 / \text{Возраст} - 20$, где в должностной иерархии позиция инженера, специалиста, мастера определялась как «3»; аналогично «Стаж управленческой деятельности» = $\text{Стаж управленческой деятельности} / \text{Возраст} - 20$; «Стаж семейной жизни» = $\text{Стаж семейной жизни} / \text{Возраст} - 20$ [7]. Таким образом, мы, с одной стороны, выравнивали названные характеристики у людей разного возраста, с другой – для статистических расчетов использовали переменные, которые едва ли активно рефлексировались человеком. Если, например, вступление в брак, назначение на руководящую, более высокую должность обычно воспринимается человеком как акме-событие, важное и значимое в жизни человека, то, скажем, третий, пятый или седьмой год пребывания в браке или в занимаемой должности уже едва ли воспринимается как нечто важное, подлежащее обсуждению и рефлексии. Вся выборка делилась на две группы без выделения промежуточных состояний. Другими словами, искусственно не выделялись контрастные, в каком-то смысле противоположные состояния людей, что могло бы отразиться на результатах статистических расчетов.

Оперируя крайне условными относительными величинами, мы получили результаты, аналогичные предшествующим, когда оперировали величинами абсолютными [7]. При делении выборки на группы лиц, отмечавших сравнительно малую субъективную значимость для них обстоятельств жизни как «факторов профессионализма», и лиц, признававших большой значимость внешних обстоятельств – большую



Статистика t-сравнения субъективных оценок роли условий среды в становлении профессионализма выборки профессионалов
Statistical t-comparison of subjective assessment of the role of environmental conditions in the formation of professionalism of a sample of professionals

| Условия среды (окружения) | Спец (n = 221) | Рук (n = 159) | Муж (n = 307) | Жен (n = 175) | МКар (n = 289) | БКар (n = 193) | МСУ (n = 2659) | БСУ (n = 217) | МСС (n = 222) | БСС (n = 260) |
|--|-------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|
| | М1 | М2 | М3 | М4 | М5 | М6 | М7 | М8 | М9 | М10 |
| Отца | 3,46 | 5,48 | 4,41 | 4,14 | 3,57 | 5,39 | 3,90 | 4,79 | 4,23 | 4,36 |
| Матери | 4,71 | 5,69 | 4,92 | 5,33 | 4,70 | 5,63 | 4,96 | 5,20 | 5,38 | 4,80 |
| Братьев / сестер | 1,51 | 1,92 | 1,51 | 1,84 | 1,49 | 1,84 | 1,63 | 1,63 | 1,69 | 1,57 |
| Родственников | 1,64 | 2,25 | 2,07 | 1,73 | 1,66 | 2,36 | 1,66 | 2,26 | 1,95 | 1,93 |
| Друзей | 2,94 | 3,19 | 3,10 | 1,77 | 2,86 | 3,15 | 3,00 | 2,95 | 2,82 | 3,11 |
| Женщин | 2,34 | 2,52 | 2,16 | 2,75 | 2,26 | 2,53 | 2,66 | 2,00 | 2,52 | 2,23 |
| Мужчин | 2,73 | 3,82 | 3,10 | 3,22 | 2,72 | 3,76 | 3,18 | 3,08 | 3,23 | 3,06 |
| Супругов | 2,34 | 3,33 | 2,73 | 3,03 | 2,65 | 3,12 | 2,55 | 3,19 | 1,92 | 3,62 |
| Детей | 1,65 | 1,89 | 1,59 | 2,11 | 1,77 | 1,78 | 1,63 | 1,95 | 1,23 | 2,25 |
| Руководителей | 3,91 | 5,60 | 4,78 | 4,63 | 4,16 | 5,57 | 4,40 | 5,12 | 4,72 | 4,73 |
| Рабочих групп | 3,82 | 4,64 | 4,31 | 4,19 | 4,00 | 4,65 | 4,12 | 4,43 | 4,27 | 4,26 |
| Обстоятельств | 3,16 | 3,55 | 3,15 | 3,77 | 3,16 | 3,68 | 3,44 | 3,28 | 3,68 | 3,18 |
| Науки | 2,86 | 3,36 | 3,07 | 3,33 | 3,00 | 3,41 | 3,13 | 3,21 | 3,08 | 3,24 |
| Искусства | 1,88 | 2,16 | 1,89 | 2,36 | 1,99 | 2,16 | 2,09 | 2,02 | 2,02 | 2,08 |
| Религии | 1,25 | 1,35 | 1,14 | 1,66 | 1,31 | 1,34 | 1,47 | 1,15 | 1,43 | 1,23 |
| Количество значимых различий с Mi ≥ 0,50 | 7 | 7 | 3 | 3 | 8 | 8 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| Количество значимых различий с Mi ≥ 1,00 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Примечание. Спец – специалисты; Рук – руководители; Муж – мужчины; Жен – женщины; МКар – медленная карьера; БКар – быстрая карьера; МСУ – малый стаж управленческой деятельности; БСУ – большой стаж управленческой деятельности; МСС – малый стаж семейной жизни; БСС – большой стаж семейной жизни. М1–М10 – средние t-сравнения по группам: М1–М2 – специалисты / руководители; М3–М4 – мужчины / женщины; М5–М6 – медленная / быстрая карьера; М7–М8 – малый / большой стаж управленческой деятельности; М9–М10 – малый / большой стаж семейной жизни. Полу жирным выделены различия на уровне $p < 0,01$ и $p < 0,001$.

Note. Spec – specialists; Man – managers; Men – men; Wom – women; SCar – subjects with a slow career; FCar – subjects with a fast career; LitME – subjects with little managerial experience; LME – subjects with a long managerial experience; SFE – subjects with a short experience of family life; LFE – subjects with a long experience of family life. M1–M10 – average t-comparisons by group. M1–M2 – specialists / managers; M3–M4 – men / women; M5–M6 – slow / fast career; M7–M8 – little / long managerial experience; M9–M10 – short / long experience of family life. Differences at the level of $p < 0,01$, $p < 0,001$ are highlighted in bold.



или меньшую значимость науки, искусства, религии, – мера межгрупповых различий и число таких переменных были сопоставимыми с различиями между мужчинами и женщинами, руководителями и специалистами, а во всех четырех случаях даже более выраженными (см. таблицу). (Для наглядности и удобства сопоставимости результатов в таблице сохраняются и те переменные, которые в каждом отдельном случае выступали критерием для разделения группы. Но даже если при обсуждении не учитывать этих переменных-критериев, общая картина не изменяется.) Едва ли эти регулярно повторяющиеся результаты можно считать артефактами или «парадоксами», присущими лишь данной выборке. Повторим, что подобные расчеты с использованием разных критериев разделения групп проводились нами неоднократно на массивах данных, полученных на разных выборках [4–6].

Латентные социальные группы: феномен, устойчивость, пути эволюции

Как отмечалось ранее [7], в решении задач НИР внимание нами акцентируется не на фактах наличия статистически значимых различий или связей между переменными – в выборках в 100–200 человек они значимы уже при различии средних около 0,5 балла. Поэтому в таблице представлены и в анализе нами рассматриваются не только факты значимости различий, их доля, но и мера различий, превышающих 0,5 и 1,0 балла. Напомним, что во всех профессиональных группах имеет место высокая межиндивидуальная дифференциация, вероятно, объясняемая различиями специализации и рабочих функций субъектов, возможностью формирования у них разного стиля деятельности, различиями корпоративной культуры организаций, индивидуальных особенностей прямых руководителей и пр. Другими словами, при множестве не учитываемых нами «фоновых» факторов проявленные межгрупповые различия на уровне $\geq 0,5$ балла должно признавать важными и информативными для понимания и объяснения полученных результатов.

Еще раз подчеркнем – в данном цикле расчетов в качестве критериев деления выборки использовались вторичные статистики, условные относительные характеристики (относительные к возрасту «быстрота карьеры», «стаж управленческой деятельности» и «стаж семейной жизни»); выборка делилась пополам без выделения промежуточных групп. Но даже при таком условном различении людей они, согласно статистике, действительно различаются между

собой. Мы оперировали условными критериями, анализировали условные переменные (условия среды как «факторы профессионализма»), но при разных делениях выявляются различия, в том числе и статистически значимые, между представителями условно выделяемых групп. Если полагать, что не столько оценки условий социальной среды как «факторов профессионализма» выступают действительной причиной различий, то должно признать, что есть и нечто более важное и значимое, что так или иначе воспринимается, чувствуется, рефлексировается человеком и определяет его отношение к другим.

Полученные результаты дают основание полагать, что, например, люди, быстрее других продвигающиеся по должностным позициям, отличают себя от «медленных»; что люди дифференцируют разные типы карьеры (вследствие личностных качеств и компетенций, карьеры в команде вышестоящего руководителя, карьеры как замещения освободившейся вакансии) и соотносят других руководителей с себе подобными. Так же различаются и те, что большую часть жизни состоят в браке, от «нестабильных», те, кого назначают руководителями рабочих групп, от тех, кому вверяют управленческие функции лишь с возрастом, при длительном стаже работы и в силу накопленного жизненного опыта.

Содержание феномена «латентные социальные группы» (ЛСГ) можно пояснить и на других примерах. Предположим, что каждая из четырех молодых женщин, проживающих в одном многоквартирном доме, но едва знакомых между собой (иногда они встречаются у входа, в лифте и т. п.), родила ребенка-первенца. Во время прогулок они встречаются чаще. Сходство жизненной ситуации и достаточное свободное время побуждают их к разговорам и обсуждению разных обстоятельств. В этих разговорах выясняется, что две из них воспринимают свое материнство как миссию, поглощены жизнью своего ребенка, принимают свое новое состояние как высшую форму жизни. Третья молодая женщина регулярно сетует, что вследствие беременности и рождения ребенка прервалась ее карьера, а четвертая – что в этот период она стала менее привлекательной физически. Можно предполагать, у первых двух их ритуальное поведение вскоре перейдет в регулярные встречи и дружеские отношения, даже когда их дети подрастут («Мы – одной крови»), тогда как их встречи с третьей и четвертой молодыми мамами сойдут на нет.

Содержание феномена ЛСГ можно раскрыть и на другом примере. Четверо молодых мужчин работают в одной организации, регулярно вза-



имодельствуют по службе, периодически участвуют в застолье, когда сотрудники отмечают какие-то события. Объявлена мобилизация. Один пришел в военкомат добровольно, двое по повестке, четвертый выехал из страны. Полагаю, что только в этой ситуации первые трое могли узнать и понять, что значит быть мужчиной и кого можно мужчиной называть.

В работах социологов нередко используется понятие «латентные группы» для обозначения статистически выделяемых групп людей, которые на предстоящих выборах могут так или иначе голосовать за того или иного кандидата. В контексте социологических исследований понятие «латентные группы» специалисты используют для выделения и отделения некоторой «массы» потенциальных избирателей, которые еще не определились в своих предпочтениях, в своей готовности заявить о них, готовности активно участвовать в предстоящих процедурах. Это понятие выступает скорее как синоним других понятий – «политический пассив», «случайные», «ситуативные», «не определившиеся» и т. п. – и служит для обозначения множества отдельных людей, между собой не связанных, не взаимодействующих, ничем не объединенных, о себе решительно не заявляющих. Тем не менее эти люди рассматриваются как некие «неопределенно заряженные» группы, которые при некотором воздействии извне могут определиться и как-то заявить о себе, своих предпочтениях, своей позиции.

В рассматриваемых нами контекстах имеют место не статистические эффекты, не ошибки измерения или статистические «погрешности», не следствия действия случайных факторов, не аморфность личностной позиции или ограничения рефлексии людей. Все представители нашей выборки – люди зрелого возраста, состоявшиеся как успешные профессионалы, имеющие многообразный жизненный опыт и ориентированные на дальнейший профессиональный рост. Напомним, что содержательные контексты исследования, как и его артикулированные задачи, отдельные вопросы анкеты «ДСПЖ», были понятны и принимаемы обследуемыми, которые изначально были объединены в учебные группы. Следовательно, нет достаточных оснований видеть в наших респондентах некий аморфный пассив, множество разделенных «социальных атомов». Напротив, они были социально активными людьми, профессионально компетентными, рефлексивными, «активными субъектами своей жизнедеятельности» (по К. А. Абульхановой-Славской), формально уже как-то объединенных – в составе учебных групп,

в системах жизненных ценностей и целей. Но при этом они больше различались не по формальным критериям (мужчины / женщины, руководители / специалисты и т. п.), а по используемым нами критериям неформальным. Поэтому и причины контраста, различий между выделяемыми группами должно искать именно в субъектной пристрастности людей, в действительно признаваемой ими разной роли разных условий социальной среды в их жизни, как и целостных социальных пространств.

Едва ли признание человеком важной роли в его жизни родительской семьи или своей собственной, рабочих групп или круга друзей, мира науки, искусства, религии можно считать чем-то малосущественным. Оценки анализируемых условий среды по 9-балльной шкале интервалов позволяли достаточно надежно различать меру субъективных предпочтений людей и, следовательно, методами параметрической статистики выделять группы лиц, имеющих сходные предпочтения. Одни используемые нами критерии для выделения групп (по полу, возрасту, занимаемой должности, стажу работы и т. п.) были очевидны и не требовали развернутой аргументации, что за этим стоит нечто важное. Так, мужчины и женщины, специалисты и руководители, новички и ветераны в организациях всегда имеют разный социальный статус, круг общения, соблюдают поведенческие ритуалы, что поддерживается социальными и групповыми нормами, корпоративной культурой организации, так или иначе регулярно поощряется или порицается.

Другие используемые нами критерии для выделения групп (по полноте самореализации в семье, стремительности карьеры, значимости родительской семьи или конкретно отца или матери, круга межличностного общения или конкретно мужчин или женщин и т. д., наличию в семье детей, их количеству и др.) едва ли систематически рефлексивуются и артикулируются людьми. Но именно в отношении этих особенностей – действительно важных, но не артикулируемых, не заявляемых как признаки своего отличия или сходства с другими – межгрупповые отличия оказываются даже статистически более выраженными, чем ожидаемые, общепринятые, общепризнанные.

В параметрических теориях малых групп процессы их становления и эволюции описываются как последовательный ряд этапов – становления и появления номинальной группы, которая далее выступает как группа-ассоциация → группа-кооперация → группа-автономия. Последующая эволюция, сопряженная с иерар-



хическими перестроениями внутригрупповых процессов, динамикой целей и ценностей людей, определяющими уровень развития группы, возможна как группа-корпорация, группа-коллектив или асоциальная группа [11, 12]. В предложенных моделях малой группы допускается появление фазы неустойчивости как особенности одного из этапов ее эволюции в ряду нескольких стабильных этапов. Так, в модели Б. Такмена – М. Йенсена выделяются пять стадий – формирующая, бушующая (сопряженная с ростом напряженности в отношениях членов группы, конфликтности, снижением единства), нормирующая, исполняющая, распадающаяся [26], а в модели А. Коэна пять стадий – членство, разделение на подгруппы, конфронтацию и стадию неустойчивости, индивидуальную дифференциацию, сотрудничество [25].

Обсуждая возможные перспективы траекторий эволюции разновидностей малых групп, понимаемых как относительно открытые социальные системы, сделаем допущение о многовариантности возможных траекторий их развития, о судьбоносной роли даже «малых сил», о периодически возникающих «флуктуациях» и, соответственно, неопределенности нового состояния группы как социальной системы, следовательно, их уникального социального статуса (становление нового «качества», формирование новых атрибутивных характеристик). Представление о группе как относительно открытой социальной системе, конечно, не отрицает наличия типовых стадий ее эволюции. Но признавая многостадийность эволюции, многовариантность траекторий развития группы, нужно признать и известную неоднозначность тех «базовых» состояний фрагментов социальной действительности, которые при взаимодействии разных детерминант и «малых сил» приводят к становлению и развитию той или иной разновидности социальных групп. Предметом нашего исследования выступает некоторая пред-форма фрагментов социальной действительности как пред-стадия, как пред-готовность отдельных людей к активным формам их взаимодействия, как феномен «возможного» [30].

Выделяя феномен, условно названный «латентные социальные группы» (ЛСГ), отличающийся от хорошо изученных в психологии малых социальных групп как признанных, проявленных, так или иначе «декларированных социальных групп» (ДСГ), отметим его особенности: 1) он существует, скорее, как пред-форма активных, позже проявленных образований, позиционируемых как социальные группы; 2) члены таких пред-форм не обязательно знают друг о друге

и регулярно взаимодействуют между собой, но, вероятно, быстро распознают «своих» и «чужих» в личностно значимых для них ситуациях; 3) необязательно членов таких пред-форм актуально объединяют общая деятельность, общие цели, но, вероятно, при определенных условиях они могут потенциально объединяться для совместной деятельности и достижения общей цели; 4) о феномене ЛСГ можно судить по мере признания людьми субъективной значимости для них разных условий социальной среды, но за проявленными предпочтениями стоят какие-то «глубинные факторы».

В середине XX в. ученые Дж. Хоманс, Р. Бейлс, А. Кэррон, Л. Брэулей характеризовали малые социальные группы как сравнительно небольшие временные объединения лиц, знающих друг друга, взаимодействующих и поддерживающих связи между всеми членами группы, во многих аспектах идентичных друг другу (в отношении целей и потребностей, интеракций и способов коммуникации, взаимно привлекательных и т. п.). Завершая обсуждение темы, предложим наше рабочее определение этого феномена. *Латентные социальные группы (ЛСГ)* – это возможные объединения людей, сходных между собой в ряде важных аспектах жизнедеятельности (ценностных ориентациях, образе жизни и др.), потенциально способных к интеграции и взаимодействию в достижении общих целей, комфортному межличностному общению, поддержанию типовых паттернов поведения и др. ЛСГ представляют собой пред-стадии возможного становления и развития разных социальных структур.

В целом результаты нового цикла статистических расчетов можно считать подтверждающими наши рабочие гипотезы.

Выводы

1. В одном социальном пространстве-времени могут сосуществовать разные социальные объединения, структуры в большей или меньшей степени их выраженности (проявленности), развития, активного функционирования как социальных групп.

2. Есть основания выделять феномен «латентные социальные группы» как пред-форму проявленных социальных групп с последующими разными траекториями их возможного развития.

3. Представители одних латентных социальных групп отличаются от других в отношении как предпочтения и признания ими роли отдельных условий среды, так и отдельных социальных



пространств (родительской семьи, собственной семьи, рабочих групп и пр.). За признанием людьми субъективной значимости для них разных условий социальной среды могут стоять какие-то иные, «глубинные» факторы.

Библиографический список

1. Колесникова Е. И. Проявления коллективного субъекта учебной деятельности в студенческой группе // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2011. № 1 (9). С. 113–121.
2. Сидоренков А. В. Психология малой группы: методология и теория. М. : Юрайт, 2018. 185 с.
3. Шамянов Р. М., Бочарова Е. Е., Невский Е. В. Роль ценностей в приверженности молодежи различным видам социальной активности // Социальная психология и общество. 2022. Т. 13, № 1. С. 124–141. <https://doi.org/10.17759/sps.2022130108>
4. Толочек В. А., Денисова В. Г., Журавлева Н. И. Динамика и условия профессионального становления субъекта в социономических профессиях // Психологический журнал. 2011. Т. 32, № 6. С. 41–48.
5. Толочек В. А. Психология труда. СПб. : Питер, 2021. 496 с.
6. Толочек В. А. Технологии профессионального отбора. М. : Юрайт, 2021. 253 с.
7. Толочек В. А. Декларированные и латентные социальные группы: феномен, эволюция, детерминанты. Часть 1 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, вып. 3 (43). С. 220–231. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-3-220-231>
8. Андреева Г. М. Социальная психология. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. 416 с.
9. Андреева Г. М. Социальная психология. М. : Аспект Пресс, 2005. 365 с.
10. Парыгин Б. Д. Социальная психология. СПб. : СПбГУП, 2003. 616 с.
11. Петровский А. В., Шпалинский В. В. Социальная психология коллектива. М. : Просвещение, 1978. 176 с.
12. McClure B. A. Putting a New-Spin on Groups: The Science of Chaos. London : Lawrence Erlbaum, 1998. 248 p.
13. Tajfel H. Intergroup Behavior, Social Comparison and Social Change. Unpublished Katz-Newcomb Lectures. Ann Arbor : University of Michigan, 1974. 24 p.
14. Tajfel H., Turner J. An Integrative Theory of Intergroup Conflict // The Social Psychology of Intergroup Relations / eds. W. Austin, S. Worchel. Monterey, CA : Brooks/Cole, 1979. P. 33–47.
15. Tajfel H., Turner J. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior // Psychology of Intergroup Relations / eds. S. Worchel, W. Austin. 2nd ed. Chicago : Nelson-Hall, 1986. P. 7–24.
16. Turner J. Social Categorization and the Self-Concept: A Social Cognitive Theory of Group Behavior // Advances in Group Processes: Theory and Research / ed. E. J. Lawler. Greenwich, CT : JAI Press, 1985. Vol. 2. P. 77–122.
17. Turner J. Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory. Oxford : Basil Blackwell, 1987. 645 p.
18. Сидоренков А. В. Неформальные подгруппы в малой группе: социально-психологический анализ. Ростов н/Д : АПЧ СКНЦ ВШ, 2003. 436 с.
19. Arrow H. Stability, bistability, and instability in small group influence patterns // Journal of Personality and Social Psychology. 1997. Vol. 72, no. 1. P. 75–85. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.1.75>
20. Arrow H., McGrath J. E., Berdahl J. L. Small Groups as Complex Systems: Formation, Coordination, Development, and Adaptation. Thousand Oaks, CA : Sage Publications Inc., 2000. 344 p. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452204666>
21. McGrath J. E., Tschan F. Temporal Matters in Social Psychology. Examining the Role of Time in the Lives of Groups and Individuals. Washington, DC : American Psychological Association, 2004. 179 p.
22. Poole M. S., Seibold D. R., McPhee R. D. The Structuration of Group Decisions // Communication and Group Decision Making / eds. R. Y. Hirokawa, M. S. Poole. 2nd ed. Thousand Oaks, CA : Sage Publications Inc., 1996. P. 114–146.
23. Von Cranach M. Toward a theory of the acting group // Understanding Group Behavior: Small Group Processes and Interpersonal Relations / eds. E. Witte, J. H. Davis. Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum, 1996. P. 147–187.
24. Сидоренков А. В., Сидоренкова И. И. Доверие в малых группах // Вопросы психологии. 2011. № 1. С. 94–105.
25. Cohen A. et al. Effective Behavior in Organizations. Homewood, Ill : Richard D. Irvin, Inc., 1980. 177 p.
26. Tuckman B. W., Jensen M. A. Stages of small group development revisited // Group and Organizational Studies. 1977. Vol. 2, iss. 4. P. 419–427. <https://doi.org/10.1177/105960117700200404>
27. Парыгин Б. Д. Социальная психология как наука. Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1965. 208 с.
28. Tajfel H., Turner J. C. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Jost J. T., Sidanius J., eds. *Political Psychology: Key Readings*. New York : Psychology Press, 2004. P. 276–293. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
29. Turner J. C., Reynolds K. J. Self-Categorization Theory // Handbook of Theories of Social Psychology / eds. P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, E. T. Higgins. Los Angeles ; London : Sage Publications Ltd., 2012. P. 399–417. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n46>
30. Знаков В. В. Психология возможного. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2021. 308 с.

References

1. Kolesnikova E. I. The display of the collective subject of educational activity in student's group. *The Bulletin of Samara Humanitarian Academy. Series Psychology*, 2011, no. 1 (9), pp. 113–121 (in Russian).



2. Sidorenkov A. V. *Psikhologiya maloy gruppy: metodologiya i teoriya* [Psychology of a Small Group: Methodology and Theory]. Moscow, Yurayt Publ., 2018. 185 p. (in Russian).
3. Shamionov R. M., Bocharova E. E., Nevsky E. V. The role of values in the commitment of young people to various types of social activity. *Social Psychology and Society*, 2022, vol. 13, no. 1, pp. 124–141 (in Russian). <https://doi.org/10.17759/sps.2022130108>
4. Tolochev V. A., Denisova V. G., Zhuravleva N. I. Dynamics and conditions of subject's professional formation in socioeconomic professions. *Psychological Journal*, 2011, vol. 32, no. 6, pp. 41–48 (in Russian).
5. Tolochev V. A. *Psikhologiya truda* [Psychology of Work]. St. Petersburg, Piter Publ., 2021. 496 p. (in Russian).
6. Tolochev V. A. *Tekhnologii professional'nogo otbora* [Technologies of Professional Selection]. Moscow, Yurayt Publ., 2021. 253 p. (in Russian).
7. Tolochev V. A. Manifest and latent social groups: Phenomenon, evolution, determinants. Part 1. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2022, vol. 11, iss. 3 (43), pp. 220–231 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-3-220-231>
8. Andreeva G. M. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. Moscow, MSU Press, 1980. 416 p. (in Russian).
9. Andreeva G. M. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. Moscow, Aspect Press Publ., 2005. 365 p. (in Russian).
10. Parygin B. D. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. St. Petersburg, SPbGUP Publ., 2003. 616 p. (in Russian).
11. Petrovsky A. V., Shpalinsky V. V. *Sotsial'naya psikhologiya kollektiva* [Social Psychology of the Collective]. Moscow, Prosveshchenie Publ., 1978. 176 p. (in Russian).
12. McClure B. A. *Putting a New-Spin on Groups: The Science of Chaos*. London, Lawrence Erlbaum, 1998. 248 p.
13. Tajfel H. *Intergroup Behavior, Social Comparison and Social Change. Unpublished Katz-Newcomb Lectures*. Ann Arbor, University of Michigan, 1974. 24 p.
14. Tajfel H., Turner J. An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In: Austin W., Worchel S., eds. *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA, Brooks/Cole, 1979, pp. 33–47.
15. Tajfel H., Turner J. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Austin W., Worchel S., eds. *Psychology of Intergroup Relations*. 2nd ed. Chicago, Nelson-Hall, 1986, pp. 7–24.
16. Turner J. Social Categorization and the Self-Concept: A Social Cognitive Theory of Group Behavior. In: Lawler E. J., ed. *Advances in Group Processes: Theory and Research*. Greenwich, CT, JAI Press, 1985. Vol. 2, pp. 77–122.
17. Turner J. *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Oxford, Basil Blackwell, 1987. 645 p.
18. Sidorenkov A. V. *Neformal'nye podgruppy v maloy gruppe: sotsial'no-psikhologicheskiy analiz* [Informal Subgroups in a Small Group: Socio-Psychological Analysis]. Rostov-on-Don, APSN SKNTs VSh Publ., 2003. 436 p. (in Russian).
19. Arrow H. Stability, bistability, and instability in small group influence patterns. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1997, vol. 72, no. 1, pp. 75–85. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.1.75>
20. Arrow H., McGraph J. E., Berdahl J. L. *Small Groups as Complex Systems: Formation, Coordination, Development, and Adaptation*. Thousand Oaks, CA, Sage Publications Inc., 2000. 344 p. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452204666>
21. McGrath J. E., Tschan F. *Temporal Matters in Social Psychology. Examining the Role of Time in the Lives of Groups and Individuals*. Washington, DC, American Psychological Association, 2004. 179 p.
22. Poole M. S., Seibold D. R., McPhee R. D. The structuration of group decisions. In: Hirokawa R. Y., Poole M. S., eds. *Communication and Group Decision Making*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA, Sage Publications Inc., 1996, pp. 114–146.
23. Von Cranach M. Toward a Theory of the Acting Group. In: Witte E., Davis J. H., eds. *Understanding Group Behavior: Small Group Processes and Interpersonal Relations*. Hillsdale, NJ, Lawrence Erlbaum, 1996, pp. 147–187.
24. Sidorenkov A. V., Sidorenkova I. I. Trust in small groups. *Voprosy Psichologii*, 2011, no. 1, pp. 94–105 (in Russian).
25. Cohen A. et al. *Effective Behavior in Organizations*. Homewood, Ill, Richard D. Irvin, Inc., 1980. 177 p.
26. Tuckman B. W., Jensen M. A. Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*, 1977, vol. 2, iss. 4, pp. 419–427. <https://doi.org/10.1177/105960117700200404>
27. Parygin B. D. *Sotsial'naya psikhologiya kak nauka* [Social Psychology as a Science]. Leningrad, Izdatel'stvo Leningradskogo universiteta, 1965. 208 p. (in Russian).
28. Tajfel H., Turner J. C. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Jost J. T., Sidanius J., eds. *Political Psychology: Key Readings*. New York, Psychology Press, 2004, pp. 276–293. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
29. Turner J. C., Reynolds K. J. Self-Categorization Theory. In: Van Lange P. A. M., Kruglanski A. W., Higgins E. T., eds. *Handbook of Theories of Social Psychology*. Los Angeles, London, Sage Publications Ltd., 2012, pp. 399–417. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n46>
30. Znakov V. V. *Psikhologiya vozmozhnogo* [Psychology of the Possible]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2021. 308 p. (in Russian).

Поступила в редакцию 30.12.2022; одобрена после рецензирования 28.01.2023; принята к публикации 15.03.2023
The article was submitted 30.12.2022; approved after reviewing 28.01.2023; accepted for publication 15.03.2023