

# **Управление конфликтом**

## **Теория малой группы**

Смирнова Марина Викторовна  
юрист, коуч по конфликтологии  
marioka@rambler.ru

**Малая группа — одна из самых распространенных форм объединения людей.** В общем виде может быть определена как совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и считаются ее членами с точки зрения других людей.

Поведение человека в группе существенно отличается от индивидуального поведения. Человек наедине с собой и в группе представляет два разных субъекта.

Обобщенно говоря, в малой группе происходит следующее:

- в группе стираются индивидуальные черты, исчезает их оригинальность и личностная неповторимость;
- в группе человек из личности превращается в индивида, пассивно воспринимающего давление группы;
- притупляется или полностью утрачивается чувство ответственности за свои действия (вне группы чувство ответственности является сдерживающим началом для человека);
- в группе происходит снижение интеллектуальной деятельности, поэтому возможна повышенная уступчивость и некритичное подчинение.

Причины возникновения малых групп

- психологический подход при возникновении малой группы: удовлетворение потребностей, связанных со сферой человеческого общения;
- материалистский подход: люди образуют группу, чтобы заработать деньги и обрести безопасность;
- причиной образования группы является стремление человека к самореализации; добиться профессиональных успехов, проявить свои способности;
- рыночная конъюнктура: престижность группы, экономические (материальные) выгоды, которые они несут.

Сравнительный анализ предмета исследования общей психологии и малых групп  
(К. Левин, Я. Морено, А. Петровский, Г. Андреева)

Общая психология	Психология малых групп
Психические свойства регулируют и побуждают поведение человека	Психические свойства помогают человеку выстраивать поведение в малой группе
Человек предстает со стороны своей биологии, объективно и субъективно отражающей внешний раздражитель	Психика человека является результатом членства в разнообразных малых группах
Поведение человека определяется личными потребностями, мотивами, целями	Поведение человека является следствием интересов малой группы
Поведение человека регулируется его интеллектом: памятью, вниманием, мышлением, воображением	Поведение человека определяется характером группового влияния: активностью, сплоченностью, правилами, нормами, ролями
Поведение человека определяется восприятием и пониманием окружающего мира	Поведение человека определяется восприятием и пониманием других людей, близкого окружения
Поведение человека определяется собственными потребностями и желаниями	Человек ведет себя в соответствии с ожиданиями членов малой группы

**Коллектив** — это группа, где межличностные отношения опосредованы социально значимой деятельностью. Также деятельность группы должна быть лично значимой; социально значимая деятельность группы — главная характеристика коллектива.

**Команда** — это группа высокого уровня развития, сходная по своим социально-психологическим характеристикам с коллективом. Команда ориентирована на общественные ценности, которые являются лично значимыми для ее членов. Межличностные отношения в команде опосредованы общественно значимой деятельностью. Таким образом, в команде есть признаки, свойственные коллективу: коллективизм, контактность, ответственность, открытость, организованность.

Коллектив	Группа
Сознательное, добровольное объединение людей для совместной деятельности во всех сферах жизни общества	В группу объединяются, чтобы противостоять внешним вызовам, а также с целью получения групповых ресурсов
Представители коллектива ориентированы на ценности, являющиеся общественно значимыми	Ценности, регулирующие деятельность группы, не обязательно являются общественно значимыми. Это могут быть антиобщественные ценности
Деятельность коллектива носит исключительно общественно значимый характер, т.е. направленный на благосостояние народа в целом	Деятельность группы может носить эгоистичный характер и направлена на личное обогащение ее членов. Деятельность группы может носить антиобщественный характер
В коллективе отношения носят деловой и товарищеский характер	В группе важны эмоциональные отношения, опосредующие ее активность
Коллектив отличают открытость и связь с другим коллективом	Существуют замкнутые группы, выход из которых ограничен. К их числу относятся преступные группы
Коллектив формируется организованно и целенаправленно для выполнения определенных задач	Группа возникает стихийно либо под началом лидера для удовлетворения узколичностных целей
Коллектив, как правило, состоит из нескольких микрогрупп и может быть разнообразен по образованию и возрасту его членов	Группа немногочисленна и однородна по составу
Коллектив отличается некоторой устойчивостью состава и длительным временем существования	Группы более подвижны по составу и после достижения цели распадаются
Каждый член коллектива подчиняет личные цели общественным. Присутствует общая ответственность за результаты деятельности коллектива	Каждый член группы выстраивает личностные цели в рамках групповых, но главную ответственность за результаты деятельности группы несет ее лидер
Главная задача коллектива — воспитание личности	Задачу воспитания личности группа перед собой не ставит
Руководитель назначается вышестоящей структурой	Руководство группой осуществляет эмоциональный лидер из числа членов группы
В коллективе не приветствуется индивидуализм, поэтому интересы личности отражают интересы коллектива	В группе возможны интересы индивида, противоречащие интересам других членов группы

# Группообразование

И. П. Волков (Эмоциональная динамика группообразования)

Группа проходит следующие этапы:

- 1. Этап первичного восприятия и опознания.** На этом этапе формируется первое эмоциональное впечатление о партнерах, основанное на его индивидуальной памяти из прошлого. Формируются установки в адрес партнеров, основанные на первом впечатлении.
- 2. Этап сближения.** На этом этапе происходит оценка членов группы, их способностей и возможностей. Также осуществляется оценка себя на фоне возможностей других; рассматриваются варианты совместных действий; оцениваются роли партнеров по группе.
- 3. Этап совместного действия.** Происходит принятие межличностных ролей; на основе оценки способностей и возможностей членов группы происходит определение их социального статуса.
- 4. Этап сцепления.** Формируются и принимаются нормы общения; появляется чувство общности «мы». Принимаются и реализуются перспективные планы развития группы.

У. Беннис и Г. Шепард

Группа проходит путь в своем развитии от диффузных и поверхностных межличностных отношений до сотрудничества и взаимопомощи.

### **1-я субфаза.**

Каждый член новой группы ищет оптимальные формы поведения, поэтому проигрывает роли, знакомые по членству в других группах.

В начале функционирования группы выбирают лидера. Внимание падает на человека, с которым группа ассоциирует активность и творчество. Группа ожидает, что данный человек в роли лидера будет воплощать идеализированные планы в реальность. Многие смотрят на лидера с надеждой, полагаясь на его активность и творческие способности.

### **2-я субфаза.**

Нарастает критика и недовольство в адрес лидера — он не оправдывает надежд некоторых активных членов группы. В группе начинают формироваться две подгруппы с разными взглядами на власть. Одна подгруппа поддерживает власть, другая — сильно критикует. Назревает конфликт между подгруппами. Лидер недоумеет и не видит своей вины. Он ожидал поддержки со стороны группы, которой не дождался. А группа считает, что лидер пассивен и ее ожидания не оправдывает. Смена лидера наступает, когда подгруппа его сторонников переходит в подгруппу его противников.

У. Беннис и Г. Шепард

### **3-я субфаза.**

На этой фазе происходит мобилизация конструктивных сил, занятых поиском лидера. Большинство членов группы пытаются найти компромисс при выборе лидера. Их взор обращается к независимым, которые назначаются спасителями ситуации. Во многом выбор в сторону независимых объясняется их нейтралитетом в отношении к власти. Независимый удобен для большинства, так как не поддерживает ни одну из подгрупп. Итак, ситуация обостряется, напряжение растет; прежнего лидера смещают и на его место ставят независимого. Группа консолидируется вокруг нового лидера.

### **4-я субфаза.**

Группа сплочена, счастлива, расслаблена. Начинается фаза поиска новых форм взаимодействия. Группа с надеждой смотрит на нового лидера и ожидает от него активности, инициативы и творческого подхода в обеспечении жизнедеятельности группы.

**5-я субфаза**, при которой в группе нарастает усталость, апатия и поиск нового лидера...

И так по спирали.

## Сплоченность группы. Социометрия

**Феномен «сплоченность»** в социальной психологии малых групп является одним из основных. Считается, что данный показатель определяет эффективность деятельности группы. Сплоченная группа якобы вероятнее добивается успеха в решении текущих задач, чем не сплоченная. Понятие «сплоченность» в социальной психологии и повседневном языке означает тенденцию держаться вместе, быть верными, помогать и поддерживать друг друга.

**Социометрия** — это метод исследования и наука одновременно.

А. И. Донцов. Он считал сплоченность одним из признаков коллектива. В частности, с ростом сплоченности группы повышался формальный уровень ее развития и движение в сторону формирования коллектива.

Под **социально-психологическим климатом** понимают эмоциональный настрой, который складывается и проявляется во взаимоотношениях, устанавливающихся между людьми в группе, то правомерно использовать термин «эмоциональный климат группы». Таким образом, социально-психологический климат и эмоциональный климат группы — синонимичные явления. Это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия.

Джекоб (или Якоб) Леви Морено — психиатр, психолог и социолог; основатель психодрамы, социометрии и групповой психотерапии

Р. Л. Кричевский и Е. М. Дубовская выделяют социально-психологические признаки сплоченности группы:

1. Ценностно-ориентационное единство (или сходство ценностей и потребностей членов группы);
2. Единство личностных и групповых целей;
3. Удовлетворенность межличностными отношениями в группе;
4. Демократический стиль управления в группе;
5. В сплоченной группе высокостатусных членов группы по количеству больше низкостатусных;
6. Благоприятная социально-психологическая атмосфера в группе;
7. Референтность группы для многих ее членов;
8. Привлекательность (симпатия) членов группы друг для друга, т.е. межличностная аттракция

Качества, необходимые для продуктивности деятельности группы (ценности) – описание сотрудника:

1. Добросовестный
2. Искренний
3. Принципиальный
4. Справедливый
5. Энергичный
6. Исполнительный
7. Самостоятельный
8. Откровенный
9. Уравновешенный
10. Практичный

## Атмосфера в группе

Дружелюбие	1 2 3 4 5 6 7 8	Враждебность
Согласие	1 2 3 4 5 6 7 8	Несогласие
Удовлетворенность ь	1 2 3 4 5 6 7 8	Неудовлетворенность
Увлеченность	1 2 3 4 5 6 7 8	Равнодушие
Продуктивность	1 2 3 4 5 6 7 8	Непродуктивность
Теплота	1 2 3 4 5 6 7 8	Холодность
Сотрудничество	1 2 3 4 5 6 7 8	Отсутствие сотрудничества
Взаимная поддержка	1 2 3 4 5 6 7 8	Недоброжелательность
Занимательность	1 2 3 4 5 6 7 8	Скука
Успешность	1 2 3 4 5 6 7 8	Неуспешность

Социально-психологические упражнения на сплоченность = тимбилдинг

Все упражнения можно поделить на три фазы:

- упражнения на знакомство;
- на взаимодействие;
- на сотрудничество.

## Упражнение на знакомство.

(1) Сотрудники смотрят друг на друга, контактируют глазами:

1. Каждый делает шаг вперед и называет себя по имени.
2. Каждый делает шаг вперед и называет себя по имени, предварительно назвав имя предыдущего, например: Иван, Петр, Сергей, а меня зовут ...
3. Каждый делает шаг вперед и дает себе односложную психологическую характеристику, например «Я, Иван, дисциплинированный».
4. Ведущий в кругу с мячиком. Бросает мяч партнеру, который называет себя по имени.
5. Ведущий приветствует каждого члена группы рукопожатием, но не повторяется. Прикосновения рукой меняются для каждого члена группы.

(2) Хоровое пение. Каждый сотрудник поет собственное имя. После этого имя все вместе поют другие участники игры.

Упражнения на взаимодействие.

(1) Удержание карандаша.

Упражнение на взаимодействие проводится всей группой в кругу. Все участники упражнения вытягивают вперед руки с обозначением указательного пальца, на который ведущий размещает карандаш или авторучку, соединяя партнеров по кругу. Задачей группы является удержание карандаша, размещенного на фалангах указательных пальцев при приседании и вставании группы.

Упражнения на сотрудничество.

(1) «Написание сказки».

Группа делится на микрогруппы из 5—7 человек, которым дается задание «Написать сказку». Каждый участник мини-команды пишет по одному предложению сказки, не советуясь с другими по содержанию, но предварительно прочитывая предыдущие варианты. Возможно написание сказки в два и три круга. По окончании упражнения сказка зачитывается одним из участников и оценивается другими членами группы.

(2) «Написание сказки» по словам на одну букву.

Все слова в сказке начинаются только с выбранной предварительно буквы, например «П» или «Р» и т.д. Соединительные союзы возможны с использованием других букв. Микрокоманде дается время на выполнение упражнения — 5, 7, 10 минут. По окончании времени сказка зачитывается участниками и оценивается другими.

При соблюдении нижеперечисленных условий вероятнее добиться сплоченности группы.

1. Количество участников группы. Микрогруппа, состоящая из 3—5 человек, как правило, более сплочена и продуктивна. Объясняется этот феномен наличием взаимного контроля среди членов микрогруппы;
2. Уровень образования. Одинаковый уровень образования членов группы вероятнее способствует сплоченности. Примерно одинаковый уровень образования позволяет иметь общие интересы, обсуждать общие темы, понимать закономерности в течении групповых процессов и адекватно на них реагировать;
3. Национальная принадлежность. Замечено, что группы, в которых представлены люди разной национальности, более продуктивны. Национальный взгляд на групповую проблему может быть различен, что позволяет находить оригинальные способы ее решения;
4. Половая принадлежность. Чтобы добиться сплоченности, группа должна быть разнообразной по половому признаку. Например, известно, что много конфликтов в женских группах. Вместе с тем в мужских группах возможен сговор, как правило, на почве времяпрепровождения вне работы. Также в мужских группах больше поддержки и взаимовыручки. В смешанных группах дисциплина выше за счет взаимоконтроля — женщины контролируют мужчин, а последние отдают инициативу женщинам;
5. Возраст членов группы. Разновозрастные группы более эффективны. Замечено, что старшие члены группы поддерживают младших — помогают, консультируют, дают советы и всячески способствуют их профессиональному и личностному росту. Помощь старших находит благодарный отклик у младших, что положительно сказывается на сплоченности группы;
6. Вероисповедание. Для сплоченной группы важно, чтобы члены группы были приверженцами одной религии (веры).

Важно отметить, что не всегда сплоченность является положительной характеристикой.

Негативные ее последствия:

- В сплоченной группе лидер имеет высокий социальный статус, что негативно отражается на групповых решениях, исходящих только от авторитетного лидера;
- Завышенная оценка членами группы ситуации межличностного взаимодействия. Члены группы чрезмерно оптимистично оценивают друг друга;
- Группа воспринимает себя исключительной, что не дает возможности для самокритики;
- В сплоченной группе благоприятная социально-психологическая атмосфера, что многих индивидов расслабляет, лишает их деловой активности;
- Увеличивается количество конформного поведения. В сплоченной группе возрастает доверие между ее членами, что приводит к некритическому восприятию групповых решений;
- Группа переживает самодовольство и поэтому не развивается.

# Взаимодействие группы и человека

Процессы групповой динамики, определяющие поведение индивида

Особенности групповой динамики (независимая переменная)	Поведение индивида под влиянием группы (зависимая переменная)	Научная концепция, объясняющая поведение индивида в группе	Определение научной концепции
1. Групповая оценка	Возрастание индивидуальной активности	социальная фасилитация	оценка со стороны группы побуждает индивида к более активным действиям
2. Помехи со стороны группы	Индивид отказывается проявлять активность	приобретенная беспомощность	группа может сдерживать активность индивида, и после серии неудач у него развивается беспомощность
3. Групповая, или совместная деятельность	Индивид становится иждивенцем в группе	социальная лень	при совместной (групповой) работе происходит снижение индивидуальных усилий
4. Авторитет группы	Индивид отказывается принимать самостоятельное решение, отдавая приоритет решению группы	огруппление мышления	индивид следует за мнением большинства, что приводит к ошибкам в принятии групповых решений
5. Безопасность группы	Преодоление индивидом моральных норм	деиндивидуализация	в группе происходит отключение индивидуального сознания, что позволяет индивиду легко преодолевать нравственные нормы

## Характер члена группы (личности), опосредующий групповое влияние

<b>Особенности групповой динамики (независимая переменная)</b>	Давление группы
<b>Характер человека, опосредующий групповое влияние (независимая переменная)</b>	Конформность, внушаемость ...
<b>Поведение человека в группе (зависимая переменная)</b>	Конформное поведение
<b>Социально-психологическая теория, объясняющая поведение</b>	Теория конформизма (Соломон Аш)
<b>Доктор Айболит</b>	Общество (группа) оказывает на человека влияние, навязывая ему определенные формы поведения, и человек уступает групповому давлению. Демонстрация доктором доброты и внимательности есть результат влияния людей. Если люди потребуют от доктора агрессивности и жестокости, то он будет демонстрировать эти качества. Уступка групповому давлению основывается на внушаемости или способности человека легко менять свои взгляды под влиянием других людей.
<b>Причины выбора человеком группы</b>	Несамостоятельный человек идет в группу за психологической поддержкой, тогда как самостоятельный человек — для самореализации

Причины конформизма личности (К. Ойстер, Р. Чалдини, С.Аш):

1. Правила налагают на межличностные отношения безличную внешнюю структуру.
2. Правила исключают построение любого желаемого образа действия.
3. Принудительные правила автоматически навязывают людям властные отношения — люди делятся на властных и подчиняющихся.
4. Подчиняясь правилам, человек обезличивается: его поведение остается незамеченным. Для человека с потребностью в самореализации это катастрофа.
5. Выполнение правил как предписанных норм поведения организуется по типу оперантного обусловливания, где важным становится наказание и поощрение.
6. Правила упрощают жизнь, так как человек меньше переживает отрицательные эмоции; жизнь становится прогнозируемой, интеллект не перегружается.
7. Правила и нормы позволяют удовлетворять потребности в безопасности.
8. Правила регламентируют жизнь, что делает ее бесконфликтной.

<b>Особенности групповой динамики (независимая переменная)</b>	Распределение ценностей
<b>Характер человека, опосредующий групповое влияние (независимая переменная)</b>	Чувство справедливости
<b>Поведение человека в группе (зависимая переменная)</b>	Поведение, направленное на установление справедливости
<b>Социально-психологическая теория, объясняющая поведение</b>	Теория ценностного обмена (Дж. Хоумэнс)
<b>Доктор Айболит</b>	Человек ожидает получение ценностей за доброту, которую демонстрирует. Доктор предполагает, что его гуманное отношение к животному будет оценено по достоинству, например отразится в признании его профессиональных качеств и даже повышении заработной платы. «Недоброта» российских врачей объясняется низким уровнем ценностей, получаемых в ответ на доброту. В ситуации, когда «доброта» не подкрепляется материально, она сменяется на «недоброту»
<b>Причины выбора человеком группы</b>	Человек переживает потребность в определенных ценностях, поэтому выбор групп будет определяться возможностью удовлетворения в них желаемых ценностей. Если человеку нужна высокая заработная плата, то он будет стремиться в группы Газпрома и Нефтепрома. Если ему нужна известность, то человек выберет профессиональные группы средств массовой информации и т.д.

<b>Особенности групповой динамики (независимая переменная)</b>	Структурирование группы
<b>Характер человека, опосредующий групповое влияние (независимая переменная)</b>	Низкий интеллект; безынициативность
<b>Поведение человека в группе (зависимая переменная)</b>	Соблюдение правил и норм
<b>Социально-психологическая теория, объясняющая поведение</b>	Теория следования правилам (Рон Джонс)
<b>Доктор Айболит</b>	В данном случае доктор поступает по правилам, которые диктует ему общество. Если общество считает, что в отношении животных от доктора нужна предельная внимательность и отзывчивость, то врач будет ее демонстрировать. Если в правилах общества демонстрация жестокости, то жестокость станет нормой врача. Человек совершенно не задумывается о правомерности жестокости, так как находится в рамках правил, которые ему диктуют формы поведения.
<b>Причины выбора человеком группы</b>	Групповые правила упрощают индивидуальную жизнь, поэтому человек идет в группу для обеспечения психологического комфорта

<b>Особенности групповой динамики (независимая переменная)</b>	Предпочтение группой одних членов другим
<b>Характер человека, опосредующий групповое влияние (независимая переменная)</b>	Властность, доминирование
<b>Поведение человека в группе (зависимая переменная)</b>	Желание нравиться стремление к повышению социального статуса
<b>Социально-психологическая теория, объясняющая поведение</b>	Теория социального статуса (Я. Морено)
<b>Доктор Айболит</b>	Человек априори стремится к повышению своего социального статуса, который зависит от его привлекательности в глазах других. Нормы привлекательности могут основываться на разных формах поведения. Если доктор считает, что доброта является привлекательной для других и позволит ему сделать карьеру, то для повышения своего социального статуса он будет демонстрировать доброту.
<b>Причины выбора человеком группы</b>	Человек, стремящийся к повышению своего социального статуса, будет ориентироваться на группы, которые ему этот статус обеспечат

<b>Особенности групповой динамики (независимая переменная)</b>	Ожидание группы в адрес ее членов
<b>Характер человека, опосредующий групповое влияние (независимая переменная)</b>	Стремление следовать ожиданиям группы
<b>Поведение человека в группе (зависимая переменная)</b>	Адаптивное поведение человека в группе
<b>Социально-психологическая теория, объясняющая поведение</b>	Теория ролей (Дж. Мид)
<b>Доктор Айболит</b>	Человек принимает роль и ведет себя в соответствии с этой ролью. Доктор в своей заботе всего лишь выполняет профессиональную роль, поведение в рамках которой контролируется профессиональным сообществом. В своем поведении доктор оправдывает ожидания других людей, группы, общества в целом. Внимательный контроль за настроением группы позволяет доктору быть нужным и востребованным. Однако игнорирование ролевых ожиданий всегда приводит к наказанию со стороны группы и общества
<b>Причины выбора человеком группы</b>	Некоторые роли для человека являются притягательными, поэтому для их исполнения он подбирает нужную группу

## **Моббинг и буллинг**

**Моббинг** — это психологическая травля одного человека несколькими членами группы под началом ее руководителя. **Буллинг** — психологическая травля «один на один», т.е. одним членом группы другого ее члена, как правило не умеющего за себя постоять.

Моббинг (от англ. to mob — нападать толпой) — целенаправленное преследование человека. На конкретного человека специально организуются нападки, ущемляющие его достоинство; унижения с целью посеять страх и неуверенность; оскорбления, которые могут затрагивать моральные стороны взаимоотношений человека в группе. Впервые этот термин в таком значении применил шведский психолог и доктор медицины Ханс Лейман, занимавшийся в начале 80-х годов XX века исследованием микроклимата на рабочих местах.

Спустя десять лет, т.е. в 1991 году, появился термин «буллинг». Буллинг — это преследование одним из членов группы другого. Буллинг (англ.) — агрессия. Один из членов группы может выступать активной стороной и проявлять открытую агрессию в адрес другого члена группы.

Мотивы, побуждающие человека к моббингу/ буллингу в профессиональных малых группах, следующие:

- сознательная неприязнь к партнеру, причины которой коренятся в его культуре, воспитании, личностных особенностях;
- столкновение интересов, борьба за обладание ресурсами и властью;
- зависть и ревность к члену группы;
- желание руководителя «приструнить» строптивного сотрудника, проучить его, поставить на место;
- социальный заказ со стороны (желание освободить место для нужного человека) и т. д.

Можно выделить следующие универсальные способы воздействия на партнера, применяемые в моббинге/ буллинге в группе:

- 1) вербальная агрессия (провокационные вопросы; лживые утверждения; утверждения, построенные на оценке характера человека, сомнения в уровне его интеллекта, эмоциональные нападки и угрозы; недоверие к его словам, их демонстративное игнорирование; обвинение в чем-либо, построенное «на песке» и др.);
- 2) невербальная агрессия, которая сопровождается грубыми жестами и позами. Агрессор использует: указующий перст, сжатую кисть, резкие движения руками угрожающего характера, демонстративные отворачивания от партнера;
- 3) демонстрация своего превосходства (грубое и надменное прерывание человека, выражение несогласия прежде, чем партнер успеет высказать собственную мысль; игнорирование объективных и обоснованных доводов и т. д.);
- 4) действия, выражающие неприязненное отношение к личности (бойкот со стороны коллег; размещение на рабочем столе человека различных посторонних предметов; развешивание анонимных карикатур и др.);
- 5) вспышки гнева, сопровождающиеся грубыми высказываниями, унижающими личность человека, провоцирующими его на ответное некорректное поведение;
- 6) демонстративный отказ от предложений объясниться по спорным вопросам;
- 7) специальное сокращение сроков выполнения человеком поручений либо нарочитая медлительность в принятии решений, касающихся выполненных им заданий;
- 8) умышленное утаивание полной и достоверной информации, необходимой для деятельности человека;
- 9) безосновательное занижение размера вознаграждения за выполненную работу;
- 10) перемещение в кабинете рабочего места человека с целью его морального угнетения;
- 11) намеренное распространение ложной информации и слухов о человеке;
- 12) рассмотрение сфабрикованных жалоб и докладных, которые по объективным причинам не могут привести к наложению на человека дисциплинарного взыскания;
- 13) действия, направленные против человека и квалифицируемые как сексуальное домогательство.

## Экология человека

Впервые термин «экология человека» использован американскими исследователями Э. Берджес и Р. Парк в 1921 году. Для них экология человека — это наука о закономерностях взаимовлияния человека и физической среды обитания. Поэтому термины «экологическая психология» и «психология среды» в исследованиях отождествляются.

Групповая территориальность: занятие группой определенного физического пространства;

- Территориальность личностная: занятие личностью определенной физической территории, измеряемой в квадратных метрах;
- Личностное пространство: область непосредственного окружения человека;
- Пространственное расположение членов группы: размещение индивидов в группе в зависимости от ряда психологических и социальных факторов;
- Экзотические условия жизни групп и личности: пребывание групп и личности в сложных условиях физической среды. Например, при высоких и низких температурах; в космосе; под водой; в глубоких пещерах; в закрытых социальных учреждениях.

**Спасибо за внимание!**