



# ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 316.6

## ЯДРО КОЛЛЕКТИВА И МЕТОДЫ ЕГО ИЗУЧЕНИЯ

Е. И. Кузьмина, З. В. Кузьмина, В. А. Холмогоров

Кузьмина Елена Ивановна - доктор психологических наук, профессор, кафедра психологии, Военный университет Министерства обороны, Москва, Россия  
E-mail: kuzminael1@yandex.ru

Кузьмина Зинаида Васильевна - кандидат психологических наук, доцент, Москва, Россия  
E-mail: kuzminael1@yandex.ru

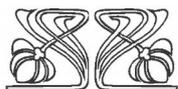
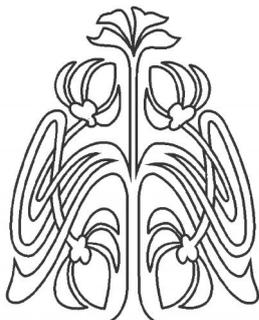
Холмогоров Владислав Александрович - кандидат психологических наук, сотрудник Федеральной службы охраны России  
E-mail: kuzminael1@yandex.ru

Приведены авторское определение, а также программа и основные результаты экспериментального исследования ядра коллектива, стержнем которого выступает взаимосвязь самооценки и референтности. Раскрыты методологические основания и методы изучения качественной характеристики ядра коллектива, мотивационной основы его выбора: наблюдение, эксперимент, тестирование, доверительная беседа. Впервые в социальной психологии доказано существование связи компетенциальных способностей (опосредованных содержанием профессиональной деятельности) с социальным статусом и референтностью ядра коллектива; показано, что она выступает средством повышения эффективности профессиональной совместной деятельности.

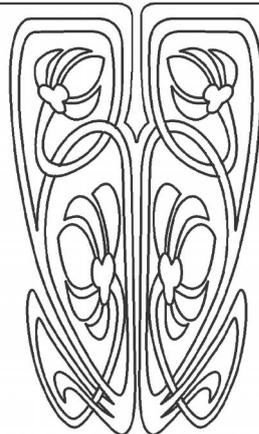
**Ключевые слова:** ядро коллектива, рефлексивно-деятельностный подход, методы исследования ядра коллектива.

Обнаруженный А. С. Макаренко в практике воспитательной работы феномен ядра коллектива требует теоретического осмысления, определения методов его выявления, психологически грамотного использования в управлении. В «Педагогической поэме» он призывал воспитателей «опираться на ядро коллектива», «сохранять живое ядро коллектива».

Методологическими основаниями нашего исследования ядра коллектива выступили: субъектно-деятельностная теория С. Л. Рубинштейна; культурно-историческая теория Л. С. Выготского; представления о коллективном субъекте деятельности А. Л. Журавлева; концепции референтной группы в зарубежной психологии Г. Хаймена, Т. Ньюкома, Р. Мертон и других. Для изучения свободы выбора ядра группы применялся также разработанный нами на основе субъектно-деятельностной теории С. Л. Рубинштейна и концепции рефлексии В. А. Лефевра рефлексивно-деятельностный подход (Е. И. Кузьмина), предполагающий «единство целостных процессов рефлексии и деятельности во всем многообразии их связей» [1, с. 192]. Этот подход дает возможность контролировать активизированную в ситуации принятия решения рефлексивную работу индивида и группы по определению профессионально важных качеств, а также проводить анализ феномена свободы выбора ядра коллектива. В ходе самооценки и оценки других, являющихся ведущей экспериментальной процедурой рефлексии профессиональных компетенций, требований организационной культуры и т. п. осуществляется выбор ядра коллектива членами подразделения на уровнях целеполагания, мотивационно-потребностном, целереализации. При трансформации



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ





«Я-единичное - Я-особенное - Я-всеобщее» в коллективном субъекте наряду с *интериоризацией* - усвоением норм, требований, ценностей группы - происходит *самоопределение* — поиск и утверждение субъектной позиции, через которую «преломляются все внешние воздействия» [2, с. 209], из которой субъект поднимается до коллективного «Мы» и может влиять на него. Трансформация «Я - Мы» актуализируется в рефлексии успешности совместной профессиональной деятельности, самооценки когнитивных и духовных ценностей, мотивов выбора ядра коллектива.

В результате экспериментальной работы, проведенной в учебных группах старшеклассников, студентов, курсантов и в подразделениях специального назначения, нам удалось обнаружить ядро коллектива, определить психологическое содержание, апробировать методику исследования, позволяющую выявить не только ядро и его количественную характеристику, но и качественную, отражающую существенное в нём - то, что притягивает, подобно магниту, других членов группы. Таким образом, нам удалось получить ответ на чрезвычайно важный для теории и практики вопрос: в силу чего группа является значимой для её членов?

Для реализации цели исследования мы проанализировали работы зарубежных психологов XX в., изучавших референтные группы. Г. Хаймен, Т. Ньюком, М. Шериф, Г. Келли, Т. Шибутани, Р. Мертон и другие открыли ряд интересных закономерностей референтности. Так, Т. Ньюком показал, что «индивидуальные характеристики человека и его членство в различных группах взаимодействуют, оказывая влияние на изменение аттитудов» [3, с. 1062]. Немаловажное значение для изучения мотивов выбора ядра коллектива имеют теория человеческой мотивации как поведенческих отношений, предложенная Ж. Нютеном, а также выделенные Р. Мертоном функции референтной группы. Изучение самооценки и, соответственно, ядра коллектива было бы невозможно без работы Ч. Осгуда, который в поисках инструмента для количественного измерения значения разработал метод семантического дифференциала.

В нашем понимании, *ядро коллектива* - один из феноменов коллектива, обеспечивающий его субъектность и эффективность деятельности. В него входят наиболее референтные индивиды, мнения и ценности которых значимы для остальных членов группы; они имеют наиболее высокие референтометрические индексы по количеству выборов, получают более высокие баллы по критериальным индивидуальным качествам, необходимым, по мнению группы, для эффективной профессиональной деятельности. Ядро коллектива служит проводником норм организационной культуры, сохраняет, воспроизводит и генерирует групповые ценности, создаёт зону ближайшего и

дальнейшего развития членов группы - ориентирует их на развитие профессионально важных качеств, достижение целей. Члены ядра коллектива выполняют функцию группового генератора идей, входят в актив группы.

*Референтность ядра коллектива* - социально-психологический феномен, включающий в себя индекс референтности - показатель статуса индивида в группе, соотношение факторов референтности группы: когнитивного (как правило, доминирующего), коммуникативного и перцептивного. Живое ядро коллектива, способное стать функциональным органом группы при решении проблемных задач, генерирующее в ней смысловое поле, транслирующее критерии оценивания, является одним из показателей коллективного субъекта, усиливает субъектность группы, выступает гарантом сохранения ее ценностей, условием развития личности.

Основные методы изучения ядра коллектива - наблюдение и эксперимент; дополнительные - тестирование, доверительная беседа. Наблюдение необходимо использовать, в чем мы неоднократно убеждались, проводя беседу с кураторами, классными руководителями, начальниками подразделений о том, кто входит в актив. Высокий процент совпадения названного ими актива группы с выявленным нами ядром коллектива с помощью референтометрии и сенсомоторного интегратора подтверждает валидность экспериментальных методик, модифицированных нами для изучения качественной характеристики этого феномена. Валидность модифицированной методики референтометрии доказана с использованием методов математической статистики.

Следует отметить, что ядро коллектива впервые было выделено экспериментальным путем и осмыслено в качестве социально-психологического феномена коллектива З. В. Кузьминой и Е. И. Кузьминой в 1980-е гг. [4] в исследовании студенческих групп с помощью модифицированной нами для этой цели методики референтометрии и сенсомоторного интегратора, смонтированного по заданию заведующей кафедрой психологии Ульяновского государственного педагогического института З. В. Кузьминой (на основе принципа Ф. Д. Горбова) физиком В. А. Николаевым. Исследование с использованием референтометрии и сенсомоторного интегратора в студенческих группах - это лишь начало выполнения большой программы изучения ядра коллектива, его значимости на основе принципа единства сознания и деятельности С. Л. Рубинштейна и рефлексивно-деятельностного подхода.

Результаты нашего многолетнего исследования (референтами стали студенты) были обобщены (1986) и представлены в качестве материалов на двух научных конференциях, но оказались неопубликованными. Неслучайно до сих пор мы встречаем плагиат из этих статей в психологических словарях и учебных пособиях без указания,



где, когда и кем было «проведено» экспериментальное исследование ядра коллектива. Кроме того, в них допускаются ошибки: скажем, ядро коллектива отождествляется с межличностными отношениями. Ядро коллектива - это наиболее значимые субъекты в группе, а не страты или уровень субъект-объект-субъектных межличностных отношений. Заметим, что мотивационное ядро выбора выявляет не само ядро, а всего лишь мотивы выбора референтной группы.

В нашем исследовании принцип работы на основе сенсомоторного интегратора заключался в следующем: группе студентов (12 человек) предложено сесть в круг и набрать требуемое количество баллов на своих счетчиках, при этом каждый участник мог набирать и сбрасывать баллы у других. Показателем эффективности было время выполнения группового задания. При скрытом от участников группы алгоритме связи счетчиков им необходимо было согласовать совместную деятельность, найти принцип решения. Были сделаны следующие выводы: с помощью сенсомоторного интегратора выявляются активные, как правило, интеллектуально развитые участники группы, которые входят и в ядро коллектива, обнаруженное на основе референтометрии. Следовательно, обе эти методики валидны и могут быть использованы при изучении качественной характеристики ядра. При выведении экспериментатором наиболее референтных лиц за круг решающих коллективную задачу наблюдался феномен взаимозаменяемости: функцию координатора принимали на себя другие. Этот прием позволил выявить ядро. Сплоченные группы, выделенные по методике Р. С. Немова, выполняли задание быстрее (примерно за 20 минут), чем другие (максимальное время - полтора часа).

*Методика референтометрии*, разработанная (по аналогии с социометрическим методом Дж. Морено и на основе идей зарубежных авторов) и апробированная Е. В. Щедриной в диссертационном исследовании, была модифицирована нами с целью изучения качественной характеристики ядра коллектива: её основой являлось экспериментальное исследование оценки и самооценки индивидуальных особенностей личности и качеств ума, необходимых, по мнению членов группы, для успешной совместной деятельности, а также мотивов выбора в ядро коллектива и индекса референтности (методика самооценки была построена нами на принципе Ч. Осгуда). Таким образом, была преодолена встречающаяся в работах некоторых исследователей ошибочная установка на использование вопросов социометрического содержания на начальном этапе референтометрии. В нашем варианте основой выбора выступает рефлексивная самооценка, являющаяся стержневой характеристикой личности. Применение методики самооценки - тончайшего инструмента - позволяет опытному психологу на

основе доверительных отношений проникнуть во внутренний мир человека, его самосознание, Я-концепцию, мотивы выбора и т. п.

*Психодиагностическая процедура выявления ядра коллектива* приобрела завершённый вид в исследовании референтности группы как фактора эффективности деятельности в подразделениях специального назначения [5, 6]. Она осуществляется поэтапно и в комплексе - единстве с другими феноменами коллектива и личности.

#### **I. Проведение модифицированного варианта референтометрии:**

1) *определяются индивидуальный ряд и общегрупповой эталонный ряд индивидуальных особенностей личности и качества ума*, необходимых, по мнению членов группы, для того, чтобы группа работала эффективно:

организуется деловая игра с постановкой проблемного вопроса: Какие требования Вы предъявляете к Вашим товарищам, т. е. какими индивидуальными особенностями личности и качествами ума должен обладать каждый член Вашей группы, чтобы она работала эффективно? Каждый называет по одному качеству; экспериментатор записывает 20 качеств на доске, предлагает членам группы выписать в свой блокнот десять, т. е. проранжировать их в порядке убывания значимости - составить свой идеальный ряд. Здесь возникает вопрос: можно ли использовать методику референтометрии с готовым набором качеств общегруппового эталонного ряда? Иначе говоря, можно ли разработать и применять в различных группах универсальный общегрупповой список качеств? Ответ на этот вопрос следует дать опираясь на субъектно-деятельностный подход С. Л. Рубинштейна, культурно-исторической теории Л. С. Выготского и разработанными нами рефлексивно-деятельностный поход - идею опосредования личностных качеств содержанием профессиональной деятельности. Деятельность детерминирует ценностный ряд качеств, однако в нем есть такие, которые выходят за пределы организационных требований в мир культуры и тоже оказывают влияние на самоопределение индивида и группы. Разумеется, культура общества богаче, чем организационные требования совместной профессиональной деятельности. Желательно, чтобы в множество организационных требований входили высоконравственные (духовные) ценности, которые сближают души людей. Без включения в эталонный ряд интеллектуальных качеств и высших чувств исследование референтности окажется невозможным. Было бы ошибкой включить в список качеств лишь педагогические способности (академические, дидактические и др.), выделенные Санкт-петербургским психологом Н. В. Кузьминой;

на основании индивидуальных рядов составляется *групповой эталонный ряд* (впервые в исследовании референтных групп) *из десяти качеств* путем голосования, который отражает



профессионально важные компетенциальные способности. Необходимо учесть, что этот ряд качеств не следует считать универсальным и использовать в других группах в силу того, что в них будут другие ценности, детерминированные особенностями организационной культуры и культуры в целом;

общегрупповой идеальный ряд из десяти качеств используется для исследования самооценки по методике Ч. Осгуда, модифицированной нами, и, главным образом, для изучения ядра коллектива, а также ценностно-ориентационного единства мнений (сплоченности группы), определяемого по формуле Р. С. Немова;

факторный анализ позволяет выделить факторы референтности: когнитивный, коммуникативный, перцептивный;

2) с целью выявления мотивов выбора ядра коллектива проводится *процедура оценивания*: каждый оценивает себя и всех членов группы в пятибалльной системе по трем выделенным факторам референтности, вбирающим в себя десять качеств общегруппового идеального ряда, которые близки к критерию оценки трудовой деятельности (КОТД), и отражающим компетенциальные способности и духовные (моральные) качества. Подсчитывается среднее арифметическое значение баллов по каждому фактору;

3) на основе доверия осуществляется *процедура выбора ядра коллектива*:

каждому участнику предлагается назвать (в порядке очередности) три фамилии членов группы, с оценочным мнением которых он хотел бы ознакомиться, если они не будут возражать;

на основе индивидуальных выборов составляется таблица-матрица «Референтометрические выборы в группе», по которой подсчитывается количество выборов у каждого испытуемого - индекс референтности (показатель статуса в группе);

на основании таблицы-матрицы составляется референтограмма (по аналогии с социограммой Дж. Морено); получившие шесть и более баллов для группы из 20 человек (а при большем количестве - 8-11 баллов) попадают в ядро коллектива.

При определении качественной характеристики ядра коллектива с помощью модифицированной нами методики «Мотивы выбора референтных лиц» (МЯВ, пп. 1-3) выявляются мотивы выбора референтных лиц на основе среднегрупповых показателей оценок по трем факторам референтности. Экспертный, кластерный и факторный анализ качеств позволяет выявить мотивы выбора ядра коллектива и в соответствии с ними ценностные ориентации: количественные характеристики референтности соотносятся с качественными, раскрывающими причины выбора ядра коллектива и личностные особенности, определяющие самоэффективность и эффективность совместной деятельности.

**II. Выявление личностных характеристик членов ядра коллектива с помощью психологи-**

ческих тестов и опросников. Комплекс методических приемов позволяет дополнить *качественную характеристику ядра коллектива*.

В диссертационном исследовании В. А. Холмогорова были выявлены значимые отличия членов ядра коллектива от остальных: у них выше показатели когнитивного фактора, мотивации достижения, самоактуализации, флексибельности, креативности и абстрактности мышления, самоэффективности, нормативности поведения, интегральной удовлетворенности трудом, оценки эффективности деятельности. Индивидуальные особенности личности и качества ума, выбранные членами подразделения и в силу этого выбора отражающие обобщенный уровень функционирования групповых предпочтений, опосредованных целью и спецификой профессиональной деятельности, выступают *критериями и мотивообразующими факторами референтности группы*. Экспериментально доказано, что в группах высокого уровня развития ведущим является интеллектуальный фактор. Статистический анализ полученных результатов в формирующем эксперименте [6] (с подсчетом коэффициента линейной корреляции Пирсона) показал, что существует умеренная связь между индексом референтности группы и групповой эффективностью деятельности ( $r = 0,887$  при  $p < 0,01$ ), следовательно, группы с большим индексом референтности обладают более высокой групповой эффективностью деятельности. Ядро коллектива является средством повышения самоэффективности - дополнительной мотивацией эффективности совместной профессиональной деятельности, влияет на усвоение норм, принятых в обществе и организационной культуре.

## Заключение

В результате экспериментального исследования в студенческих группах и в подразделениях специального назначения наиболее значимыми мотивами выбора оказались три фактора: когнитивный, коммуникативный и перцептивный, среди которых сердцевиной выбора явились интеллектуальные качества (креативность, флексибельность и другие качества ума), а также духовно-нравственные особенности личности (ответственность, доверие и другие), ведущие к единению людей. Таким образом, в ядро коллектива, впервые выявленное нами экспериментальным путем, были выбраны генераторы идей - значимые члены группы, обладающие высоким интеллектом, дипломатическими способностями и отличающиеся от других высоким уровнем развития духовно-нравственных качеств. Вскоре они получили повышение в должности.

Исследование ядра коллектива приобретает теоретическую глубину, высокую вероятность того, что феномен референтности проявит себя в полной мере и будет изучаться без редукции существенного в нем содержания при условии



включения в экспериментальные методики и тестовый материал индивидуальных особенностей личности и качеств ума, составляющих единство сознания и деятельности, мышления и личности, интеллекта и аффекта, профессионально важных компетенций и нравственных качеств личности.

### Библиографический список

1. Кузьмина Е. И. Психология свободы : теория и практика. СПб., 2007. 336 с.
2. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб., 2003. 508 с.
3. Психологическая энциклопедия / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. СПб., 2006. 1094 с.
4. Кузьмина З. В. Ядро коллектива // Психология развивающейся личности. М., 1987. С. 134-138.
5. Кузьмина Е. И., Холмогоров В. А. Референтность группы : учеб. пособие для студ. и курсантов высш. учеб. заведений. М., 2011. 134 с.
6. Холмогоров В. А. Референтность группы как фактор эффективности деятельности подразделений специального назначения ФСО России : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 24 с.

### Nucleus of the Stuff and Methods of its Investigation

#### Elena I. Kuzmina

Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation  
14, B. Sadovaya str., Moscow, 123001, Russia  
E-mail: kuzminael1@yandex.ru

#### Zinaida V. Kuzmina

Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation  
14, B. Sadovaya str., Moscow, 123001, Russia  
E-mail: kuzminael1@yandex.ru

#### Vladislav A. Holmogorov

Federal Protective Service Employee  
14, B. Sadovaya str., Moscow, 123001, Russia  
E-mail: kuzminael1@yandex.ru

УДК 316

## СМЫСЛОЖИЗНЕННЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СУПРУГОВ ИЗ СЕМЕЙ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В УСЛОВИЯХ ДЛИТЕЛЬНОЙ РАЗЛУКИ

### В. В. Гриценко

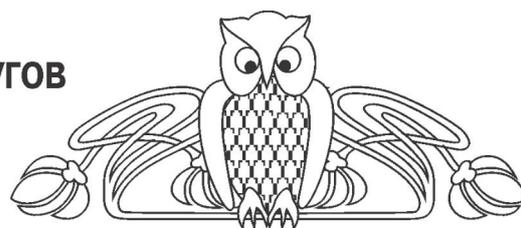
Гриценко Валентина Васильевна - доктор психологических наук, профессор, кафедра общей и социальной психологии, Смоленский гуманитарный университет, Россия  
E-mail: gritsenko2006@yandex.ru

The article brings forward the author's definition, research program and the main results of the experimental investigation of the nucleus of the stuff, the core of which is represented in the interconnection between self-image and referentiality. We have developed the methodological grounds and methods of research of the qualitative characteristic of the nucleus of the stuff, motivational grounds for its preferences: observation, experiment, testing, private conversation. For the first time in social psychology, the article proves the existence of the interconnection between competencies (determined by the content of the professional activities), social status and referentiality of the nucleus of the stuff; the article also demonstrates that this interconnection can act as the efficiency-enhancing measure for professional cooperation.

**Key words:** nucleus of the stuff, reflexive activity approach, methods of research of the nucleus of the stuff.

### References

1. Kuz'mina E. I. *Psikhologiya svobody: teoriya i praktika* (The psychology of freedom: theory and practice). St.-Petersburg, 2007. 336 p. (in Russian).
2. Rubinshteyn S. L. *Bytie i soznanie. Chelovek i mir* (Being and consciousness. Man and world). St.-Petersburg, 2003. 508 p. (in Russian).
3. *Psikhologicheskaya entsiklopediya* (Psychological encyclopedia) Ed. by R. Korsini, A. Auerbakh. St.-Petersburg, 2006. 1094 p. (in Russian).
4. Kuz'mina Z. V. *Yadro kollektiva* (Main body of collective). *Psikhologiya razvivayushcheysya lichnosti* (Psychology of developing personality). Moscow, 1987, pp.134-138 (in Russian).
5. Kuz'mina E. I., Kholmogorov V. A. *Referentnost' gruppy: ucheb. posobie dlya stud. i kursantov vyssh. ucheb. zavedeniy* (Reference group: the study guide for university students and cadets). Moscow, 2011. 134 p. (in Russian).
6. Kholmogorov V. A. *Referentnost' gruppy kak faktor effektivnosti deyatel'nosti podrazdeleniy spetsial'nogo naznacheniya FSO Rossii: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* (Reference group as effectiveness factor of activity special task Unit Federal Guard Service of Russia: autoref. dis. ... cand. of psychology). Moscow, 2011. 24 p. (in Russian).



Представлены результаты эмпирического исследования смысложизненных ориентаций, полученные с помощью методики Д. А. Леонтьева на выборке супругов из семей трудовых мигрантов и супругов из семей немигрантов (N = 329). Выявлено, что мужчины-мигранты получили статистически меньшие значения, по сравнению со своими женами и супругами-немигрантами, по