

## ПРИЕМЫ КОРРЕКЦИИ И ПРОФИЛАКТИКИ ФЕНОМЕНА «НЕУСТАВНЫХ ОТНОШЕНИЙ» В СОЦИАЛЬНЫХ СТРУКТУРАХ

*Е.В. Конева, А.А. Пелевина*

В статье описаны приемы коррекции и профилактики «неустановленных отношений», возникающих в организациях различных форм собственности, детских домах и общежитиях учебных заведений. Эти приемы объединены в два блока: общие приемы для всех социальных структур и частные рекомендации для организаций различных форм собственности. Предложенная система мероприятий позволит контролировать возможность появления «неустановленных отношений» и выраженность их проявлений.

*Ключевые слова:* «неустановленные отношения»; коррекция, профилактика, организации различных форм собственности, социальные структуры.

«Неустановленные отношения» – это социально-психологическое явление, заключающееся в системе различных форм физического и психического насилия, пронизывающих все сферы жизнедеятельности и обеспечивающих в группе доминирующее положение старших по социальному статусу над младшими [2].

В обществе существует мнение, что «неустановленные отношения» – это только негативное явление, которое разрушает конструктивные организационные отношения и препятствует развитию личности. Но нельзя не учитывать положительное воздействие «неустановленных отношений» на личность и группу [9]. Так, «неустановленные отношения» способствуют социализации объектов «неустановленных отношений» в коллективе; снижению психологического напряжения у субъектов взаимодействия, вызванного непроницаемостью групповых границ; удовлетворению архетипических потребностей отдельных членов коллектива. Проявления «неустановленных отношений» корректируют недостатки в управленческой деятельности и формируют правила поведения в коллективе.

На основе анализа предпосылок и проявлений «неустановленных отношений» в некоторых исследованиях [1, 11] приводится вывод о том, что причина этого явления лежит в архетипических особенностях развития коллектива и личности. В феномене «неустановленных отношений» наблюдается воспроизводство мифоритуальных алгоритмов, проявляющихся в качестве нормативно-правовых систем, организующих социальное взаимодействие в коллективах с низким уровнем интеграции. Подавление личности в режимном обществе воспринимается как инструмент инициации в ее первобытной форме. Массовое унижение личности является завершающим этапом процесса социализации личности [1].

По мнению С.Н. Тутолмина, невозможность искоренения «неустановленных отношений» связана с их архетипической основой [11]. Несмотря на невозможность их искоренения, существует необходимость снижения выраженности «неустановленных отношений», так как нередко их проявления превышают относительно допустимые нормы. Кроме того, существует потребность создания системы профилактических мер, препятствующих эскалации «неустановленных отношений».

В литературе описано большое количество рекомендаций по профилактике «дедовщины» как одной из форм «неустановленных отношений» в вооруженных силах, например, [10]. В основе такой коррекционной работы по устранению вызывающих «дедовщину» факторов лежит деятельностный подход, согласно которому все социально-психологические явления рассматриваются в рамках психологии коллектива как отражение основной деятельности коллектива [10].

В свою очередь, П.П. Дерюгин предлагает строить предупредительную работу по следующим направлениям: формирование психологической компетентности командиров; изучение состояния и динамики внутри коллективных процессов в воинских коллективах; принятие психологически обоснованных управленческих решений по оптимизации воинской деятельности на основе знаний реального положения дел в подразделениях и т. д. [2].

Приведенные примеры предупреждения «неустановленных отношений» заслуживают должного внимания и их необходимо учитывать во время профилактики соответствующих проявлений. Однако остается непонятным, каким образом должно происходить внедрение и применение отдельных рекомендаций в конкретных ситуациях функционирования кол-

лектива. Поэтому возникает необходимость сформулировать и адаптировать приемы коррекции и профилактики «неустановленных отношений» в отдельных структурах общества.

В исследовательской части описываемой в статье работы нами были сформулированы и апробированы методики, выявляющие те или иные проявления «неустановленных отношений» в организациях различных форм собственности, в том числе в детских домах и в общежитиях учебных заведений. Были изучены основные проявления «неустановленных отношений», причины их появления и особенности их проявления в отдельных социальных структурах [8]. Согласно результатам этого исследования, были определены несколько уровней выраженности проявлений «неустановленных отношений» [5]. Результаты проведенных исследований положены в основу рекомендаций по коррекции и профилактике «неустановленных отношений» в социальных структурах. Основные положения разработанных рекомендаций можно применять и как содержание комплекса профилактических мер, поскольку меры коррекции проявлений «неустановленных отношений» основаны на причинах их появления. Нейтрализация таких причин снижает до минимального уровня вероятность появления данного феномена.

В настоящей статье основное внимание уделено приемам коррекции и профилактики «неустановленных отношений» в организациях различных форм собственности. Описаны общие приемы, основанные на общих для этих структур проявлениях «неустановленных отношений», что позволяет использовать их и для коррекции соответствующих проявлений в социальных структурах, в частности, в детских домах и общежитиях учебных заведений. При этом все предлагаемые рекомендации были объединены в два блока: блок частных и блок общих рекомендаций.

К **частным** рекомендациям по коррекции и профилактике «неустановленных отношений» в организациях различных форм собственности относятся:

### **1. Повышение эффективности организационной деятельности коллектива.**

Негативные условия деятельности, например, отсутствие четкого разделения труда, делегирование сотрудникам обязанностей, не входящих в их официальный функционал, размытые цели и задачи организации и т. п. ведут к нарастанию напряжения внутри коллектива. Однократная разрядка накопившейся агрессии может закрепиться в поведении и перейти в регулярное эмоциональное насилие. Психологические тренинги и группы лично-

стного роста в таком случае будут способствовать развитию организаторских способностей руководителей и повышению эффективности управленческой деятельности.

### **2. Формирование или коррекция корпоративной культуры.**

«Неустановленные отношения» проявляются как свод негласных правил и традиций взаимодействия в коллективе. Такие негласные правила формируются обычно длительное время в процессе взаимодействия, в том случае, если гласные правила организации не удовлетворяли все потребности коллектива. При коррекции возникающих на этой почве «неустановленных отношений» необходимо введение определенных гласных правил взаимодействия, которые вытеснят существующие традиции «неустановленных отношений», другими словами – разработать или усовершенствовать корпоративную культуру фирмы или компании [3]. Совместное формулирование корпоративных правил позволит членам коллектива включиться в процесс их формирования и принять личную ответственность за их исполнение.

### **3. Делегирование дополнительных властных полномочий.**

Эта группа рекомендаций связана с понятием моббинга как одной из форм «неустановленных отношений» в фирмах и компаниях [4]. При этом под моббингом понимаются происходящие систематически на протяжении длительного периода времени и изводящие действия отдельного человека или группы людей, направленные против одного человека, обуславливающие отношения между субъектами и объектами «неустановленных отношений». Эскалация моббинга происходит в том числе из-за отсутствия возможности у субъектов «неустановленных отношений» удовлетворить потребность во власти социально приемлемыми способами. В некоторых организационных структурах карьерный рост не подразумевается, поэтому удовлетворение потребности во власти должно происходить через смену ролей в коллективе путем официального делегирования дополнительных полномочий. Учет психологических типов личности сотрудников позволит сделать распределение ролей более эффективным.

К **общим** приемам коррекции и профилактики проявлений «неустановленных отношений» в социальных структурах общества относятся:

### **1. Ознакомление участников взаимодействия с явлением «неустановленных отношений».**

Нередко участники взаимодействия расценивают проявления «неустановленных отношений» как принятые правила общения в кол-

лективе. Знание о последствиях проявлений «неустановленных отношений» для личности и коллектива поможет повысить мотивацию руководящего звена организации к применению мер коррекции существующей ситуации в коллективе.

### **2. Поддержание неформального статуса участников взаимодействия в коллективе и снижение страха перед новыми членами группы.**

Причиной возникновения «неустановленных отношений», по мнению Н.Н. Нарицына, является эмоция страха [7]. Жертвой моббинга чаще становится новый член коллектива, страх перед которым возникает независимо от его характеристик и связан с нежеланием утратить собственный статус. Поэтому на профилактику «неустановленных отношений» благоприятное воздействие оказывает принятие и соблюдение различных форм поощрения сотрудников при наличии у них определенного стажа работы в организации. Работникам должно быть понятно, за что им даются поощрения и что будет в случае злоупотребления поощрениями. В противном случае проявления «неустановленных отношений» будут усиливаться.

### **3. Создание условий для самоутверждения социально-приемлемыми способами.**

При «неустановленных отношениях» способы самоутверждения и повышения собственной значимости могут принимать извращенные формы, которые часто связаны с психическим и физическим насилием. Для предотвращения самоутверждения неприемлемыми способами возможно информирование коллектива на публичных мероприятиях о результатах коллективной или индивидуальной работы, демонстрация значимости таких результатов, использование различных видов поощрения. Публичная демонстрация негативных действий отдельных членов коллектива окажет отрицательное воздействие на психологический климат в коллективе.

### **4. Повышение мотивации к личностному развитию и обучению**

Свободное время, не используемое членами коллектива для личностного или профессионального развития, создает условия для эскалации «неустановленных отношений». Коррекция и профилактика «неустановленных отношений» должна быть направлена на повышение мотивации к самообучению и личностному развитию. Как следствие, саморазвитие личности снижает вероятность роста проявлений «неустановленных отношений».

### **5. Формирование представления о потребности человека в личном простран-**

### **стве и о последствиях его нарушения для личности и коллектива.**

Наиболее тяжелые последствия для личности и коллектива вызывают нарушения личного физического и психологического пространства. При «неустановленных отношениях» субъекты намеренно нарушают личное физическое пространство объектов воздействия, вторгаясь в персональную зону, в которой человек чувствует себя комфортно, уверенно и защищено. При вторжении в личное психологическое пространство происходит воздействие на эмоции, чувства и информация личности, которые обычно закрыты от окружающих [6]. Формировать личное пространство сотрудников организации в этом случае можно, разрешив, например, поставить пароли на их персональные компьютеры, выдать персональные ключи от рабочего стола, в котором участники взаимодействия могут хранить личную информацию.

Нами были предложены и перечни конкретных приемов коррекции и профилактики «неустановленных отношений», которые опираются на их основные проявления в социальных структурах, в частности, в детских домах и общежитиях учебных заведений. .

В заключение следует отметить некоторые выводы по описываемому в статье исследованию:

- 1) отмечается положительное влияние проявлений «неустановленных отношений» на личность и коллектив;
- 2) возможность полного искоренения проявлений «неустановленных отношений» в коллективе представляется маловероятной;
- 3) существует необходимость поддержания конструктивных проявлений «неустановленных отношений» на относительно оптимальном их уровне;
- 4) можно выделить общие и частные приемы коррекции и профилактики «неустановленных отношений» для различных структур общества.

### **Литература**

1. Банников, К.Л. Антропология экстремальных групп. Доминантные отношения военнослужащих срочной службы Российской Армии / К.Л. Банников. – М.: Изд. Институт этнологии и антропологии РАН, 2002. – 400 с.

2. Дерюгин, Ю.И. Дедовщина: социально-психологический анализ явления / Ю.И. Дерюгин // Психологический журнал. – 1990. – № 1. – С. 109–116.

3. Кандрелия, И.А. «Формирование корпоративной культуры в организации / И.А. Кандрелия. – <http://www.bpr.mesi.ru/aboutusmenu/seniorpublicsmenu/57> (дата обращения: 08.05.2013).

4. Колодей, К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления: пер. с нем. / Колодей К. – Харьков: Изд. Гуманитарный центр, 2007. – 368 с.

5. Конева, Е.В. Особенности диагностики «неустановленных отношений» в социальных структурах: сб. науч. ст. молодых ученых-посвященный Всероссийской Молодежной научной психологической конференции «Много голосов – один мир» / Е.В. Конева, А.А. Пелевина. – Ярославль, 2012. – С. 134–136.

6. Личное психологическое пространство и его отражение в почерке. – [http://inessagoldberg.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=198:2012-03-30-10-35-18&catid=52:2012-03-17-12-29-22&Itemid=174](http://inessagoldberg.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=198:2012-03-30-10-35-18&catid=52:2012-03-17-12-29-22&Itemid=174) (дата обращения: 08.05.2013).

7. Нарисын, Н.Н. Что такое моббинг и как с ним бороться / Н.Н. Нарисын. – <http://www.naritsyn.ru/profession.htm> (дата обращения: 08.05.2013).

8. Пелевина, А.А. «Неустановленные отношения» как социально-психологический феномен: Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии. Традиции и перспективы / А.А. Пелевина. – Ярославль, 2011. – Ч. II. – С. 219–221.

9. Социальная психология. Хрестоматия: учебное пособие для студентов вузов / Сост. Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 471 с.

10. Съедин, С.И. Дедовщина в воинских коллективах: причины, пути выявления и искоренения / С.И. Съедин, В.М. Крук. – М.: Изд. ВПА им. В.И. Ленина, 1990. – 60 с.

11. Тутолмин, С.Н. Дедовщина: ретроспектива. Историко-психологическое исследование / С.Н. Тутолмин. – <http://www.fondiv.ru/articles/3/189/>. (дата обращения: 08.05.2013).

**Конева Елена Витальевна**, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, [ev-kon@yandex.ru](mailto:ev-kon@yandex.ru)

**Пелевина Антонина Александровна**, аспирант кафедры общей психологии, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, [antonina-pelevina@mail.ru](mailto:antonina-pelevina@mail.ru)

## METHODS OF CORRECTION AND PREVENTION OF «HAZING» IN THE SOCIAL STRUCTURES OF SOCIETY

*E.V. Koneva, A.A. Pelevina*

This article covers methods of correction and prevention of the «hazing» in organizations of various patterns of ownership, orphan homes and hostels of educational institutions. Methods of correction and prevention of «hazing» were divided into two sections: particular recommendations for organizations of various patterns of ownership and general methods for social organizations. Methods of correction and prevention allow to regulate manifestations of «hazing».

*Keywords: «hazing», correction, prevention, organizations of various patterns of ownership, the social structures.*

**Elena V. Koneva**, PhD of Psychological Sciences, Associate Professor Department of General Psychology, P.G. Demidov Yaroslavl State University, [ev-kon@yandex.ru](mailto:ev-kon@yandex.ru)

**Antonina A. Pelevina**, Graduate department of general psychology, P.G. Demidov Yaroslavl State University, [antonina-pelevina@mail.ru](mailto:antonina-pelevina@mail.ru)

*Поступила в редакцию 22 мая 2013 г.*